

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

DOS REFLEXOS DA EC 45 NA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO
TRABALHO E DA JUSTIÇA COMUM

BETHÂNIA LACERDA TOSTES

RIO DE JANEIRO

2008

BETHÂNIA LACERDA TOSTES

DOS REFLEXOS DA EC 45 NA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO
TRABALHO E DA JUSTIÇA COMUM

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Luiz Calixto Sandes

RIO DE JANEIRO

2008

Tostes, Bethânia Lacerda

Dos Reflexos da EC 45 na competência da Justiça do Trabalho e da Justiça Comum /
Bethânia Lacerda Tostes. – 2008.

60 f.

Orientador: Luiz Calixto Sandes.

Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de
Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. 59-60.

1. Processo do Trabalho – Monografias. 2. Jurisdição e Competência. I. Sandes, Luiz Calixto. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Dos Reflexos da EC 45 na Competência da Justiça do Trabalho e da Justiça Comum.

CDD 342.6816

BETHÂNIA LACERDA TOSTES

DOS REFLEXOS DA EC 45 NA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO
TRABALHO E DA JUSTIÇA COMUM

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: ____/____/____

Banca Examinadora:

RESUMO

TOSTES, B. L. *Dos Reflexos da EC 45 na Competência da Justiça do Trabalho e da Justiça Comum*. 2008. 60 f. Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Analisa-se a ampliação da competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional 45 de dezembro de 2004. Para melhor compreensão do tema, a primeira parte volta-se a um estudo da evolução histórica das relações de trabalho e do Direito Processual Trabalhista. Na segunda parte é estudado o conceito de competência, competência material, sua aplicação na Justiça do Trabalho e sua ampliação após a Emenda Constitucional 45 de dezembro de 2004. A terceira parte dedica-se a discutir a alteração da expressão *relações de emprego* para *relações de trabalho* no inciso I art. 114 da Constituição Federal e apresentar as novas relações de trabalho que terão suas eventuais lides discutidas na Justiça do Trabalho e não na Justiça Comum como anteriormente. A quarta parte visa à apresentação das demais alterações ao art. 114 da Constituição Federal trazidas pela Emenda Constitucional 45 de 2004 no tocante ao exercício do direito de greve, ações que envolvam representação sindical, mandado de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, conflitos de competência envolvendo demais órgãos com jurisdição trabalhista, ações de indenização por dano moral e material, penalidades administrativas, execuções de ofício das contribuições sociais, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho e dissídios coletivos.

Palavras-Chave: Competência, Emenda Constitucional 45, Justiça do Trabalho, Justiça Comum.

ABSTRACT

TOSTES, B. L. *Dos Reflexos da EC 45 na Competência da Justiça do Trabalho e da Justiça Comum*. 2008. 66 f. Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Scans to expansion of the jurisdiction of the Justice Labor after the Constitutional Amendment 45, December 2004. For better understanding of the subject, the first part back to a study of the historical evolution of labor relations and the Labor Law Procedure. In the second part is studying the concept of jurisdiction and competence material, its application in the courts of Labor and its expansion after the Constitutional Amendment 45, December 2004. The third part is dedicated to discuss the amendment of the term of employment relations to labor relations in item I art. 114 of the Federal Constitution and present the new working relations that have any deal discussed in court and not in the Labor Justice common as before. The fourth part is aimed at the presentation of other amendments to the art. 114 of the Constitution brought by the Federal Constitutional Amendment 45, 2004 in relation to the exercise of the right to strike, actions involving trade union representation, warrant security, habeas corpus and habeas data, conflicts of jurisdiction involving other bodies with jurisdiction labor, shares of compensation for moral and material, administrative penalty, executions of letter from social security contributions, other controversies arising from the employment relationship and collective dispute.

Key words: Competence, Constitutional Amendment 45, Justice Labor, Justice Policy.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 A HISTÓRIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.....	10
2.1 A História do Direito Processual Trabalhista no Brasil.....	11
3 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	14
3.1 A Competência Material da Justiça do Trabalho e sua Ampliação após a EC-45.....	15
4 AÇÕES ORIUNDAS DAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	20
5 AÇÕES ORIUNDAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	21
5.1 Relação de Trabalho Avulso.....	22
5.1.1 <u>Jurisprudências</u>	23
5.2 Relação de Trabalho Eventual.....	24
5.2.1 <u>Jurisprudências</u>	25
5.3 Relação de Trabalho no âmbito da Administração Pública.....	25
5.3.1 <u>Jurisprudências</u>	28
5.4 Relação de Trabalho em Cooperativas.....	29
5.4.1 <u>Jurisprudências</u>	30
5.5 Relação de Trabalho Autônomo.....	30
5.5.1 <u>Relação de Trabalho versus Relação de Consumo</u>	31
5.5.2 <u>A Definição de Relação de Consumo: As Correntes sobre o Destinatário Final</u>	37
5.5.3 <u>Jurisprudências</u>	42
5.6 Relações entre Empreiteiros.....	44
5.6.1 <u>Jurisprudências</u>	44
6 AÇÕES QUE ENVOLVAM O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE.....	45
7 AÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO SINDICAL.....	47
8 MANDADO DE SEGURANÇA, HABEAS CORPUS E HABEAS DATA.....	48
9 CONFLITOS DE COMPETÊNCIA ENTRE ÓRGÃOS COM JURISDIÇÃO TRABALHISTA.....	49
10 AÇÕES DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL OU PATRIMONIAL.....	50
11 AÇÕES RELATIVAS ÀS PENALIDADES ADMINISTRATIVAS IMPOSTAS AOS EMPREGADORES PELOS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	51
12 EXECUÇÕES DE OFÍCIO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS.....	52

13	OUTRAS CONTROVÉRSIAS DECORRENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	53
14	COMPETÊNCIA PARA JULGAR DISSÍDIOS COLETIVOS.....	54
15	CONCLUSÃO.....	56
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59

1 INTRODUÇÃO: A Evolução Histórica das Relações Trabalhistas

A palavra “trabalho” tem origem em *tripalium*, do latim vulgar, que era um instrumento de tortura composto de três paus. Trabalhar (*tripaliare*) nasceu com o significado de torturar ou fazer sofrer.¹ A percepção dessa etimologia pode ser observada com a história das relações de trabalho nas sociedades.

As relações de trabalho existem desde a existência do ser humano por estarem ligadas diretamente à sobrevivência. A primeira civilização conhecida já era escravocrata, há mais de 5.000 (cinco mil) anos. O trabalho escravo pode ser entendido como “o controle absoluto de uma pessoa por outra ou em algumas situações por um coletivo social por outro”.² Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), a escravidão se define como o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercitam os atributos do direito de propriedade ou alguns correlatos. O regime escravocrata existiu durante muitos anos nas sociedades e, até hoje, chegam notícias de casos de escravidão em meio a trabalhadores rurais.

Na Idade Média, a relação existente era a da servidão, em que o homem já não era visto como objeto, mas trabalhava em troca de roupas e alimentos, não dispondo de amparo jurídico. Era um misto entre o trabalho escravo e o trabalho livre. Foi nesse regime que houve o vínculo entre o trabalhador rural e a terra.³ O servo recebia um pedaço de terra para explorar e sustentar a si e a sua família, porém, tinha que trabalhar grande parte do tempo nas terras do senhor da gleba sem nenhuma remuneração.

O regime de servidão começa a entrar em declínio a partir do século XVI. Surgem as primeiras corporações que deram origem aos primeiros agrupamentos profissionais, provocando profundas alterações no sistema econômico vigente, mas, ainda, não havendo uma regulamentação para a relação de trabalho. As corporações eram compostas dos mestres, donos das oficinas e únicos autorizados a explorar economicamente determinada atividade profissional, do companheiro ou oficial, que era o trabalhador remunerado nas oficinas e dos aprendizes, que eram jovens entregues aos mestres por suas famílias para que aprendessem o ofício.

¹ <http://pt.wikipedia.org>

² BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. *Trabalho Escravo: Uma Chaga Humana*. Revista LTr, São Paulo, vol.70, nº 03, p. 367, 2006.

³ Ibidem.p.367

À medida em que as cidades foram crescendo, foram aparecendo idéias capitalistas mercantilistas e surgiu a classe dos burgueses. Estes eram pequenos comerciantes que buscavam a livre economia de mercado. Nessa época, o Estado adere à máxima de Adam Smith (1723-1790), “*laissez faire, laissez passer*” (“deixar fazer, deixar passar”); ou seja, afastaria-se por completo da vida econômica, deixando os particulares ditarem as regras. Nas palavras de Adam Smith era o “óbvio e simples sistema da liberdade natural”.

Nos séculos XVII e XIX, com a chamada “Revolução Industrial”, foi criado o trabalho formal, onde eram definidas as tarefas e a remuneração devida, com a produção em larga escala. A chegada das máquinas, inicialmente, causou grande desemprego. Porém, com o desenvolvimento rápido das indústrias, a mão-de-obra foi sendo absorvida. As jornadas de trabalho, ainda sem regulamentação, eram exaustivas, realizadas em condições subumanas, sem normas relativas ao repouso, férias ou intervalos. Os salários miseráveis não permitiam boa alimentação ou moradia.⁴

O Estado vai lentamente começando a intervir nas relações de trabalho, surgindo as primeiras normas trabalhistas como a “Constituição Mexicana” de 1917, a “Constituição da República de Weimar” em 1919 na Alemanha e a “Carta Del Lavoro” na Itália em 1927. Em 1919 é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT).⁵

No Brasil, já nessa época, são criadas leis para amparar o trabalhador. Em 1917, cria-se o Departamento Nacional do Trabalho, órgão fiscalizador e informativo. Em 1923, cria-se o Conselho Nacional do Trabalho, órgão vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. A Reforma Constitucional de 1927 delega à União, competência para legislar sobre matéria de Trabalho. No mesmo ano é promulgado o Código de Menores.

É no Governo Provisório de Getúlio Vargas, na década de 1930, que são regulamentadas as jornadas de trabalho dos comerciantes e dos industriários e estabelecidas normas de proteção ao trabalho. A efetiva Justiça do Trabalho foi criada em 1º de maio de 1939 pelo Decreto-Lei nº 1.237, sendo instalada em 1º de maio de 1941 durante ato público realizado pelo então presidente Getúlio Vargas.⁶

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) foi instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 se tornando a maior legislação trabalhista do país, representada pela popular carteira de trabalho, onde o trabalhador brasileiro passou a ser reconhecido pelos seus

⁴ MORAES, José Geraldo Vinci. Caminho das Civilizações. São Paulo, Ed. Atual, p.52-53, 1998.

⁵ Ibidem, p.53.

⁶ MELLO, Leonel Itaussu A.; COSTA, Luis César Amad. *História do Brasil*. 11ª Edição, São Paulo, Ed. Scipione, p.34.

direitos, além de receber benefícios como férias, décimo-terceiro salário, entre outros direitos assegurados ao trabalhador empregado, e, posteriormente, em 1966, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a aposentadoria.⁷

Dessa forma, a Justiça do Trabalho sempre tratou das controvérsias de relações regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas, as chamadas relações de emprego. Algum tempo depois, excepcionalmente, outras matérias começaram a serem atribuídas à Justiça do Trabalho, como, por exemplo, as lides ocorridas com trabalhadores avulsos, pequenos empreiteiros, trabalhadores temporários especificados em empresas de contratos temporários, entre outros.

A partir de 2004, com a Emenda Constitucional 45, há uma considerável ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, passando a competir-lhe qualquer lide que tenha origem em relações de trabalho e não apenas em relações de emprego.

2 A HISTÓRIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

A jurisdição do trabalho surgiu em ocasiões diferentes em cada país.

Na Itália a conciliação precedeu a jurisdição nos conflitos coletivos, nos quais a jurisdição representa o último degrau de uma evolução lenta onde a conciliação representa sua forma intermediária, facultativa e obrigatória. Em 1928, os *probiviri* (primeiros órgãos judiciais trabalhistas na Itália como tribunais paritários) foram substituídos pela magistratura do trabalho, com poderes de arbitragem obrigatória.⁸

Na Inglaterra, já a partir de 1919 já existiam, como ainda existem, tribunais industriais. Com a lei de 1964, as atribuições desses tribunais foram ampliadas gradativamente em leis esparsas que foram promulgadas a partir de 1970. Já na Alemanha, afirma-se que uma jurisdição do trabalho propriamente dita passou a existir depois de 1926.⁹

Na Espanha, há estudos que dizem que até 1908 não havia juízes do trabalho nem qualquer processo dessa natureza, quando foram criados tribunais industriais para acidentes do trabalho. Com o Estado já corporativista, em 1926, foram criados comitês paritários para

⁷ Ibidem, p.49-51.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p.33-34.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 34.

conciliação e com poderes jurisdicionais para questões de regulamentação do trabalho; foram criados os jurados mistos em 1931, órgão normativo e de conciliação e em 1938, consolidada em 1940, a magistratura do trabalho.¹⁰

Na França, os primeiros órgãos jurisdicionais trabalhistas são os *conseils de prud'hommes*, surgidos em 1806. Em Portugal, os primeiros órgãos trabalhistas foram os tribunais de árbitros avindores do período corporativo, mais tarde substituídos pelos tribunais do trabalho.¹¹

Sendo assim, pode-se dizer que o início das estruturas decisórias sobre questões trabalhistas houve a combinação de técnicas autodefensivas, autocompositivas e órgãos de conciliação, aos quais se valiam empregados e empregadores na época em que o Estado não participava da questão trabalhista, sendo marcado como um período no qual o Estado corporativo instituiu uma magistratura trabalhista e passou a ter motivações próprias.

2.1 A História do Direito Processual Trabalhista no Brasil

A história do Direito Processual Trabalhista no Brasil pode ser separada em dois períodos distintos: *Período pré-jurisdicional* e *Período jurisdicional*. No primeiro, destacam-se como órgãos julgadores de questões trabalhistas os “Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem”, as “Juntas de Conciliação e Julgamento”, os “Tribunais Regionais do Trabalho” e o “Conselho Nacional do Trabalho”. Já no período jurisdicional destaca-se a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário em 1946.¹²

Ainda destacam-se, apesar de sua ineficácia, os “Tribunais Rurais” de São Paulo, criados em 1922. Desde 1911 existia, em São Paulo, o “Patronato Agrícola”, com atribuições de resolver dúvidas entre trabalhadores rurais e seus patrões em questões como salários. Apesar da existência desse órgão subordinado à Secretaria da Agricultura, foram criados, pela Lei 1.869 de 10 de outubro de 1922, os “Tribunais Rurais” com atribuição para decidir questões até o valor de “500 mil réis”. Porém, esses tribunais não se desenvolveram, mas se destacaram por se destinarem a dirimir conflitos de origem trabalhista no campo.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 34.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 34.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 47.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, a institucionalização da Justiça do Trabalho no Brasil teve um desenvolvimento de forma gradativa, com a transformação de organizações inicialmente não estatais ou administrativas que tinham poderes de decisão em órgãos jurisdicionais do Poder Judiciário. O autor ainda aponta que duas causas influíram decisivamente no desenvolvimento dessa Justiça: o advento das convenções coletivas de trabalho, na ordem jurídica; e as doutrinas difundidas na Itália, na ordem das idéias.¹³

A Comissões Mistas de Conciliação surgiram como consequência direta da introdução das convenções coletivas em 1932. Nos municípios ou localidades onde existissem sindicatos ou associações profissionais de empregadores ou empregados surgiram essas comissões com atribuição de conciliar os dissídios coletivos de trabalho, segundo um esquema básico de livre aceitação das suas decisões pelos conflitantes. Porém, tornaram-se órgãos pouco utilizados, uma vez que eram raros os conflitos coletivos na época.

Para dirimir conflitos individuais do trabalho, foram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento, também em 1932. As decisões das Juntas valiam como título de dívida líquida e certa para execução judicial e somente os empregados sindicalizados tinham direito de ação. As Juntas eram compostas de um presidente, estranho aos interesses das partes e de preferência membro da Ordem dos Advogados do Brasil, de dois vogais, um dos empregados e um do empregador, e de dois suplentes, escolhidos com base em listas remetidas pelas associações e sindicatos ao Departamento Nacional do Trabalho.¹⁴

Apesar das decisões das Juntas constituírem título de dívida líquido e certo para execução judicial, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio podia avocar qualquer processo, dentro de seis meses, a pedido do interessado, nos casos de flagrante parcialidade dos julgadores ou violação do direito.

A Lei de 1º de maio de 1941 organizou a Justiça do Trabalho e substituiu as comissões e Juntas até então existentes. Segundo Amauri Mascaro Nascimento a nova organização passou a ter as seguintes características:¹⁵

“a) não estava incluída no Poder Judiciário, mas foi reconhecida a sua função jurisdicional;

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 50.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 50-51.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p.52.

- b) do convencimento da necessidade da sua instituição como órgão permanente no País resultou a sua inserção nas Constituições Federais de 1934 (art.122) e 1937 (art.139);
- c) passou a ser disposta em três níveis de órgãos, as Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízes de Direito, os Conselhos Regionais do Trabalho, equivalentes aos hoje denominados Tribunais Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, correspondendo ao atual Tribunal Superior do Trabalho;
- d) instituiu-se a Procuradoria da Justiça do Trabalho, funcionando junto ao Conselho Nacional do Trabalho, subdividida em Procuradorias Regionais, com atribuições para officiar nos processos e promover medidas diversas;
- e) às Juntas foi assegurado o poder de executar as próprias decisões, circunstância que revela o seu caráter jurisdicional.”¹⁶

Em 1946, o Decreto-Lei n. 9.777 organizou a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário. Essa integração é consequência natural da evolução histórica dos acontecimentos. A Constituição de 1967, a Emenda de 1969 e a Constituição de 1988 mantiveram essa mesma diretriz.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, na sua fase contemporânea, a Justiça do Trabalho enfrenta desafios como a sobrecarga de processos, a ampliação de sua competência com a Emenda Constitucional 45 e o crescimento da litigiosidade na sociedade pós-industrial. Segundo ele, o movimento de processos na Justiça do Trabalho é estatístico desde 1941: processos entrados – 52.289.087; processos julgados – 49.767.394.¹⁷

A Emenda Constitucional 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para julgar processos sobre multas aplicadas pela fiscalização trabalhista, julgar processos nos quais sindicatos disputam a sua representatividade e em que representados e entidades sindicais litiguem e, processos sobre todas as relações de trabalho e não apenas sobre relações de emprego.

3 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p.52.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 56.

Dispõe Renato Saraiva acerca do exercício da jurisdição por parte do Estado:

“O Estado é detentor do monopólio da Justiça, somente a ele cabendo dizer o direito. A jurisdição, por consequência, consiste no poder/dever do Estado de prestar tutela jurisdicional a todo aquele que tenha uma pretensão resistida por outrem, aplicando a regra jurídica à celeuma. O exercício da jurisdição pelo Estado restabelece a ordem jurídica, mediante eliminação do conflito de interesses que ameaça a paz social.”¹⁸

Nesse contexto, competência pode ser conceituada como a medida da jurisdição. Amauri Mascaro Nascimento enfatiza a competência do Poder Judiciário para dirimir conflitos de origem trabalhista:

“A jurisdição, inclusive nas relações jurídicas que se desenvolvem no âmbito trabalhista, é um componente do Estado de Direito que tem como um dos princípios basilares o direito público de ação perante um Poder que é constitucionalmente competente para dirimir as disputas; não pode ser diferente com as questões trabalhistas, daí por que, assim como o Poder Judiciário examina controvérsias de natureza penal, cível, comercial, do consumidor etc., igualmente deve ter as portas abertas para que os conflitos trabalhistas venham a ser submetidos à apreciação dos seus tribunais, do que deriva o princípio da inafastabilidade do acesso ao Judiciário, preenchidas as condições da ação.”¹⁹

Aplicar a jurisdição do trabalho naquilo em que haja competência para se exercer o direito de ação em busca de se ver um interesse juridicamente tutelado, não é interesse só daqueles que estão inseridos no pacto laboral, mas sim do próprio Estado Juiz, que se transpõe além do interesse e bem pessoal daquele que está sendo violado, para alcançar interesses coletivos, individuais e homogêneos que alcancem direitos difusos da própria sociedade.

Quando se fala em competência da Justiça do Trabalho, no art.114 da Constituição Federal, está-se mencionando o poder que o órgão judicante tem de exercer jurisdição para julgar e processar o feito, segundo as suas atribuições e segundo o interesse homogêneo, individual e coletivo, em razão da matéria, da pessoa e do lugar.

3.1 A Competência Material da Justiça do Trabalho e sua Ampliação após a Emenda Constitucional 45

¹⁸ SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. 2ª edição. São Paulo. Ed. Método. 2006, p. 25.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 126.

A competência em razão da matéria é definida em função da natureza da lide descrita na peça inaugural, ou seja, a competência é firmada em função dos pedidos contidos na petição inicial.

A competência material da Justiça do Trabalho foi ampliada de forma significativa após a alteração do texto constitucional do Art. 114, inciso I no tocante à expressão “relação de trabalho” trazida pela Emenda Constitucional 45/2004.

A redação original do art. 114 da Constituição Federal estava assim redigido:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais legais mínimas de proteção ao trabalho.

§ 3º Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art.195, I, *a* e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.”

Com o advento da Emenda Constitucional 45 de 2004, o art. 114 da Constituição Federal passou a ter a seguinte redação:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicato e empregadores;

IV – os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art.102, I, *o*;

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art.195, I, *a* e II, e seus acréscimos legais decorrentes das sentenças que proferir;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou a arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

A ampliação da competência da Justiça do Trabalho, ditada pela Emenda Constitucional 45 de 2004, no que diz respeito à expressão “relação de trabalho”, tem suscitado muitas dúvidas e, por consequência, muitos debates. O Juiz do Trabalho e professor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), Jorge Luiz Souto Maior, divide as posições atualmente expostas em quatro correntes.²⁰

²⁰ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Em Defesa da Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr 70-01/13. São Paulo, Ed. LTr. 01/2006.

Para a primeira corrente, independente da natureza das pessoas envolvidas ou da forma da prestação do serviço, tudo que envolva trabalho está, agora, sob a competência da Justiça do Trabalho.

A segunda corrente difere da primeira apenas no tocante da natureza das pessoas envolvidas, excluindo a tutela para os prestadores de serviços pessoa jurídica. Isso significa que coloca a Justiça do Trabalho como competente para dirimir conflitos envolvendo relação de consumo, mesmo sem o critério da hipossuficiência do prestador ou da continuidade na relação.

A terceira corrente é mais restritiva. Exige, para a Justiça do Trabalho ser competente para julgar as lides, a pessoalidade na prestação dos serviços e a dependência econômica por parte do prestador com relação ao tomador de seus serviços ou, pelo menos, que haja uma continuidade nesta prestação.

A quarta corrente nega o caráter inovador da expressão “relação de trabalho” trazida no inciso I do art.114 da Constituição Federal, mantendo na competência da Justiça do Trabalho apenas conflitos decorrentes da relação de emprego como estava descrito antes da Emenda Constitucional 45 de 2004.

Inicialmente, Jorge Luiz se posicionou em favor da terceira corrente, mais restritiva, porém, passou a rever sua posição em virtude das várias manifestações acerca das duas primeiras correntes, das quais cita que “aqueles que se recusavam a dar um sentido amplo à expressão – relação de trabalho – passaram a ser considerados conservadores ou reacionários”²¹ e “que estariam deixando sem proteção jurídica e sem acesso à justiça várias pessoas que estão alijadas do mercado formal de trabalho”²² e, por consequência, “estariam impedindo que a Justiça do Trabalho, diante de novos paradigmas da produção moderna, pudesse cumprir seu papel de dar plena efetividade ao princípio do valor social do trabalho, distribuindo a verdadeira justiça social.”²³

Esse posicionamento majoritário, voltado à proteção do ser humano e do valor social do trabalho certamente fará com que a Justiça do Trabalho proteja a dignidade humana dos

²¹ MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. *Nova Competência da Justiça do Trabalho: Contra a Interpretação Reacionária da EC 45/2004*, in *Justiça do Trabalho: Competência Ampliada*, coordenadores Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo. Revista LTr, 2005, pp. 170-186.

²² ALKIMIN, Gustavo Tadeu. *Nova Competência da Justiça do Trabalho – perspectivas de um juiz especial para uma Justiça Especial*, in *Justiça do Trabalho: Competência Ampliada*, coordenadores Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo. Revista LTr, 2005, p. 154.

²³ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *A Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho: mudança que contraria o perfil conservador da Reforma do Judiciário*. São Paulo. Revista LTr. 2005, p. 107.

profissionais liberais, conferindo-lhes acesso à prestação jurisdicional trabalhista, para cobrar seus honorários de empresas, clientes ou pacientes, mesmo em relações de consumo. Além disso, conferirá direitos trabalhistas a trabalhadores parassubordinados ou independentes que se encontram no mercado informal.

Amauri Mascaro Nascimento defende que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho torna a apreciação dos processos que agora passarão a estar sob sua competência um processo mais célere:

“A Reforma do poder Judiciário deu maior projeção à Justiça do Trabalho ao transferir, para a sua esfera de competência, ações que vinham sendo julgadas pela Justiça Comum e pela Justiça Federal, e que, pela sua natureza, a sua apreciação, pelo Judiciário Trabalhista, é adequada e poderá ser mais célere.”²⁴

O Juiz do Trabalho e professor da Faculdade de Direito da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) Eduardo Henrique R.V. Adamovich também defende o posicionamento em favor da ampliação da competência material da Justiça do Trabalho e conclui dizendo que:

“a ampliação dessa competência, no seio de uma das mais profundas alterações na estrutura do Poder Judiciário brasileiro que já se fez em sua história, constitui uma oportunidade que não pode ser perdida. É a chance não apenas de modernizar tal ramo do judiciário, mas a de promover a revisão teórica também de todo o direito material do trabalho. O contrário seria entender-se que as alterações promovidas pelo constituinte derivado teriam sido de caráter meramente organizacional; um capricho de natureza político-administrativa do legislador, sem maiores efeitos jurídico-materiais e que, em outras palavras, ao invés de criarem uma nova Justiça do Trabalho, na verdade teriam convertido esta em um ramo paralelo da Justiça Civil comum.”²⁵

Sendo assim, tudo que envolva controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como que tenha origem no cumprimento de suas sentenças, individuais e coletivas, é de alçada exclusiva da Justiça do Trabalho, dentro dos parâmetros e limites do julgado; podendo,

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 205.

²⁵ R.V. ADAMOVICH, Eduardo Henrique. *A Nova Competência da Justiça do Trabalho: ampliação do alcance dos juízos de equidade ou nova concepção bicéfala da justiça civil de raízes burguesas?* Revista LTr. 70-05/549. São Paulo. Ed. LTr. 05/2006.

a Justiça do trabalho, daqui por diante, ser o órgão do Judiciário com as atribuições inerentes à sua denominação, isto é, uma Justiça verdadeiramente das relações de trabalho e outras controvérsias delas resultantes, na sua acepção ampla.

Com as modificações trazidas pela Emenda Constitucional 45 de 2004, levantou-se o questionamento se esse novo texto não retiraria do plano constitucional a competência da Justiça do Trabalho para *conciliar*. Antes da alteração, a Constituição Federal de 1988 dispunha que “compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar” (art. 114) e, na forma da citada Emenda, de 2004, o mesmo art. 114 recebeu outra redação declarando que “compete à Justiça do Trabalho processar e julgar” (art. 114, *caput*). Todavia, a função conciliatória não foi excluída e continua com respaldo infraconstitucional (Consolidação das Leis Trabalhistas, art. 652, *a*).

Amauri Mascaro Nascimento afirma que, em termos dogmáticos, passaram a existir três novos princípios de competência após a Emenda Constitucional 45 de 2004:

“Primeiro, o *princípio da competência específica* que se traduz na atribuição, à Justiça do Trabalho, para decidir ações de relações de trabalho, conceito abrangente não só de questões entre trabalhadores e empregadores, mas, também, outras relações de trabalho, ações sobre organização e ações sindicais, dissídios coletivos econômicos, dissídios coletivos de greve ajuizados pelo Ministério Público, ações sobre multas aplicadas pelos órgãos de Fiscalização Trabalhista e conflitos de competência entre os seus órgãos.

Segundo, o *princípio da competência decorrente*, para julgar outras controvérsias oriundas de relações de trabalho, previstas em lei autorizante.

Terceiro, o *princípio da competência executória* de contribuições sociais oriundas de conciliações e sentenças que proferir.”²⁶

Após a Emenda Constitucional 45, também levantou-se a problemática acerca de sua eficácia no tempo, ou seja, se os processos em curso na Justiça Comum poderiam ser remetidos para a sua continuidade na Justiça do Trabalho. O Código de Processo Civil em seu art. 87 esclarece que “Determina-se a competência no momento em que a ação é proposta. São irrelevantes as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas posteriormente, salvo quando suprimirem órgão judiciário ou alterarem a competência em razão da matéria ou da hierarquia.”

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 208.

Sendo assim, como a Emenda Constitucional 45 modificou a competência da Justiça do Trabalho, os processos em trâmite na Justiça Comum e na Justiça Federal devem ser enviados à Justiça Trabalhista, tendo, então, seguimento. Como a lei não retroage, os atos já praticados na jurisdição de origem não são renovados. Os atos futuros serão exercidos pela nova jurisdição competente.

Conclui-se que a Emenda Constitucional 45 trouxe mudanças significativas e de grande importância, dentre elas uma maior valorização da instituição do Judiciário Trabalhista, uma vez que passou a decidir conflitos que não estavam sob sua jurisdição e a maior celeridade nos julgamentos, uma vez que evita duplicidade de demandas quando em uma delas o Judiciário se der por incompetente.

4 AÇÕES ORIUNDAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A Justiça do Trabalho é competente para decidir questões que envolvam *empregados*, independente do tipo de empregado, todos serão parte legítima para figurar em processo trabalhista: o urbano, o rural, o doméstico, o em domicílio, o aprendiz, o contratado a prazo determinado ou indeterminado, qualquer tipo de empregado, registrado ou não, com contrato escrito, verbal ou tácito.

Carlos Henrique Bezerra Leite diz que as lides oriundas da relação de emprego são aquelas que:

“brotam das relações entre empregados e empregadores, ou seja, são as relações que surgem de um contrato individual de trabalho celebrado de forma tácita ou expressa (verbal ou escrita), ou das relações empregatícias coletivas, isto é, aquelas que encontram fundamento nas normas gerais e abstratas previstas em convenções ou acordos coletivos ou sentenças normativas.”²⁷

O conceito de relação de emprego encontra-se na interpretação dos arts. 2º, 3º e 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas cujas características básicas são: a subordinação jurídica do trabalhador ao poder de comando do empregador, a não-eventualidade na prestação do

²⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 164-165.

serviço, a remuneração pelos serviços prestados e a pessoalidade do trabalhador – sempre pessoa física – na prestação do serviço.

Verifica-se dessa forma, que a Emenda Constitucional 45 de 2004 em nada alterou o entendimento de que as relações de emprego serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, muito pelo contrário, reforçou-o. Inclusive, mesmo antes da Emenda, a jurisprudência já vinha admitindo a competência material original da Justiça do Trabalho para todas as lides oriundas da relação de emprego, inclusive as que dizem respeito a dano moral, acidente do trabalho, cadastramento de PIS/PASEP, meio ambiente do trabalho, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, quadro de carreira, descontos previdenciários e fiscais e seguro-desemprego.²⁸

5 AÇÕES ORIUNDAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

“Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem mediante o pagamento de uma contraprestação.”²⁹

Distinguem-se, portanto, dois conceitos, o de relação de trabalho e o de relação de emprego. “Será de trabalho toda relação jurídica cujo objeto residir na *atividade profissional e pessoal* de pessoa física para outrem, o que abrangerá não apenas as relações de emprego mas outras relações jurídicas ou contratos de atividade profissional de trabalhadores, embora a outro título.”³⁰

Verifica-se dessa forma, que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie. Quando se fala em relação de trabalho, incluem-se a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, eventual, avulso, voluntário, estágio e a relação de trabalho institucional.

Na relação de trabalho estarão presentes como requisitos básicos para sua configuração, o trabalho profissional ou remunerado, afastados os serviços gratuitos ou prestados com finalidades não profissionais, por espírito de colaboração ou com propósitos

²⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 165.

²⁹ SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo. Ed. Método. 2006, p. 27.

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed. Saraiva. 2009, p. 219.

exclusivamente religiosos. Além disso, a *personalidade* também aparece como exigência para integrar a definição de relação de trabalho.

Portanto, é bem de ver que com a Emenda Constitucional 45 de 2004, a competência material da Justiça do Trabalho foi significativamente ampliada para processar e julgar, não apenas as ações referentes à relação de emprego, mas, também, as ações oriundas da relação de trabalho (Constituição Federal, art.114, I).

“A nova lei permite concluir que o Judiciário trabalhista pode julgar toda relação de trabalho de pessoa física para pessoa jurídica ou física, uma vez que no plano constitucional o sujeito passivo que recebe os serviços de alguém não é mais o empregador, mas o tomador de serviço.”³¹

5.1 Relação de Trabalho Avulso

“Trabalhador avulso é aquele que, através de mediação de terceiro agenciador dos serviços, presta serviços de curta duração, mediante remuneração paga basicamente em forma de rateio procedido pelo agenciador dos serviços”.³² As normas que regem essa relação de trabalho são objeto de negociação coletiva (Lei 8.630/93).

Após a Emenda Constitucional 45 de 2004, a interpretação do art.114, I da Constituição Federal indica que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação entre o trabalhador avulso em face do sindicato da correspondente categoria profissional, bem como entre os tomadores do serviço avulso e os sindicatos da correspondente categoria econômica. Essa competência da Justiça do Trabalho também está prevista em Lei, no art. 643 da Consolidação das Leis Trabalhistas que diz:

“Os dissídios oriundos das relações entre empregados e empregadores, bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.”

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 221.

³² MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *A Reforma do Poder Judiciário e seus Desdobramentos na Justiça do Trabalho*. Revista LTr 69-01/34. São Paulo. Ed. LTr. 01/2005.

Apesar da Constituição Federal em seu art.7º, XXXIV ter conferido tratamento igual entre o trabalhador avulso e o empregado contratado por tempo indeterminado, antes da Emenda Constitucional 45 de 2004, os conflitos entre aqueles trabalhadores e seu sindicato estavam excluídos da Justiça do Trabalho, ou seja, eram da competência da Justiça Comum dos Estados.

5.1.1 Jurisprudências

“TRABALHADOR AVULSO – COMPETÊNCIA – TRABALHADOR AVULSO VS SINDICATO – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CF,114) – Apesar da falta de lei expressa, mas levando-se em conta a legislação atual, que dá por competência ao juiz do trabalho para ações dos trabalhadores portuários contra o órgão de gestão de mão-de-obra (CLT, 643, §3º) e dos sindicatos contra empresas para cumprimento de norma coletiva (Lei 8.984/95), a ‘analogia legis’ impõe a mesma competência para dirimir conflito entre avulso e seu sindicato quando se discute o repasse de créditos trabalhistas” (TRT 2ª R. – RO 20000003829 – (20010044730) – 9ª T. – Rel. Juiz Luiz Edgar Ferraz de Oliveira – DOESP 23.02.2001).³³

“TRABALHADOR AVULSO – JUSTIÇA DO TRABALHO – COMPETÊNCIA – Competência – Trabalhador avulso contra sindicato. Complementação do FGTS. 1 – é da competência desta JT julgar os dissídios que não decorrem da relação de emprego, diretamente, mas de relação de trabalho, na forma da Lei (Constituição art. 114). 2 – A Lei n. 7.494/86 fixou competência do judiciário trabalhista para dirimir as controvérsias entre os trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviço. 3 – Tal regra geral não afasta, contudo, a aplicação da norma especial (art. 2º, § 2º, da LICC) que simultaneamente vige. 4 – Para fins de FGTS deve, assim, ser admitida a ação, nesta justiça, do trabalhador avulso não apenas contra os tomadores de serviço, mas também contra o sindicato da categoria. 5 – Sindicato que intermedeia, quase que como fornecedor de mão-de-obra. E a quem cabe, inclusive, autorizar o levantamento do FGTS, emitindo e assinando as guias respectivas, como se empregador fosse (Leis ns. 5.480/68, 5.107/66, art. 22, 7.839/89, art. 24, pos n. 02/78, item 94, Decreto n. 98.813/90 e instrução normativa – SRT-MTB, n. 01/90, I, item 1.1). Recurso

³³ <http://www.trt02.gov.br>

provido” (TRT 1ª R. – RO 07671/89 – 3ª T. – Rel. Juiz Azulino Joaquim de Andrade Filho – DORJ 10.10.1990).³⁴

5.2 Relação de Trabalho Eventual

“Trabalhador eventual é aquele que presta a sua atividade para alguém ocasionalmente.”³⁵ Como o art.3º da Consolidação das Leis Trabalhistas exige a não-eventualidade como uma das características da relação de emprego, infere-se que as lides ocorridas entre trabalhadores eventuais seriam dirimidas pela Justiça Comum. É o que ocorria até a implementação da Emenda Constitucional 45 de 2004. Agora, por força do art.114, I da Constituição Federal, se o autor alega que era trabalhador eventual e pede indenização pelos serviços prestados ao respectivo tomador, a competência para julgar tal demanda será da Justiça do Trabalho.

Entende Amauri Mascaro Nascimento que a transferência da competência para julgar essas ações, da Justiça Comum para a do Trabalho, atende a duas exigências:

“1) maior celeridade, porque, se houver dúvida sobre a natureza do vínculo de trabalho, se ´r relação de emprego ou trabalho eventual, a questão será decidida num só e mesmo processo, bastando que o autor faça pedido sucessivo, quando antes, com a competência fragmentada, se alguém pleiteasse direitos de empregado, porém, caso o processo revelasse que não se tratava de empregado mas de eventual, o trabalhador tinha que iniciar novo processo na Justiça Comum; 2) mais amplo acesso ao Judiciário, porque na Justiça Comum o eventual não encontra a mesma facilidade para ingressar com a ação que na Justiça do Trabalho.”³⁶

³⁴ <http://www.trt1.jus.br>

³⁵ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *A Reforma do Poder Judiciário e seus Desdobramentos na Justiça do Trabalho*. Revista LTr 69-01/35. São Paulo. Ed. LTr. 01/2005.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 232-233.

5.2.1 Jurisprudências

“RELAÇÃO DE EMPREGO – REQUISITOS – PRESTAÇÃO DE TRABALHO EVENTUAL – COLETA DE DADOS – EMPRESA DE PESQUISA DE MERCADO E OPINIÃO PÚBLICA – O ônus de provar os pressupostos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas para a configuração da relação de emprego é da parte que a pretende ver declarada, pois se trata de um fato complexo, constitutivo do direito à pretensão. E, este ônus, com muito mais razão ainda, recai sobre o prestador de serviços de coleta de dados para a empresa de opinião pública que pretende ver reconhecido o vínculo empregatício, quando a parte adversa apresenta diversos e intermitentes contratos de prestação de serviço, corroborando a alegação de pactuações isoladas para cada pesquisa a ser desenvolvida, demonstrando a eventualidade e a autonomia na prestação” (TRT 3ª R. – RO 12.374/99 – 2ª T. – Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães – DJMG 02.02.2000).³⁷

“EMENTA: TRABALHADOR AVULSO. INTERMEDIÇÃO DE SERVIÇOS PELO SINDICATO. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. O trabalhador avulso é uma espécie de eventual, que presta seus serviços em prol dos tomadores, sem vínculo empregatício com o Sindicato que intermedeia sua mão-de-obra, ou com o OGMO (órgão gestor de mão-de-obra, em se tratando de trabalho portuário), ou com as empresas tomadoras. O trabalho na movimentação de mercadorias para uma mesma empresa não é suficiente para inquinar de fraudulenta a arregimentação de serviços, quanto mais se ausentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.”(TRT 3ª R. – RO 000652008 – 6ª T. – Rel. Des. Antônio Fernando Guimarães – DJMG 10.07.08).³⁸

5.3 **Relação de Trabalho no âmbito da Administração Pública**

A Emenda Constitucional 45 de 2004, ao estabelecer a amplitude da competência material da Justiça do Trabalho, estendeu-a aos dissídios envolvendo entes da administração

³⁷ <http://www.trt.gov.br>

³⁸ <http://www.trt.gov.br>

pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sem estabelecer qualquer ressalva.

José dos Santos Carvalho Filho esclarece que os servidores públicos estatutários são aqueles cuja relação jurídica de trabalho é disciplinada por diplomas legais específicos, denominados estatutos, subdividindo-se tal categoria entre os sujeitos ao *estatuto geral*, e os sujeitos a *estatutos especiais*; os servidores públicos trabalhistas seriam aqueles qualificados porque as regras disciplinadoras de sua relação de trabalho são as constantes da Consolidação das Leis Trabalhistas; e os servidores públicos temporários, os quais, na verdade, se configuram como um agrupamento excepcional dentro da categoria geral dos servidores públicos (art.37, IX, Constituição Federal de 1988).³⁹

A partir dessa classificação, quando se tratar de servidor regido pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas, isto é, sujeito de uma relação empregatícia com a administração pública, não há dúvidas de que a competência para dirimir as lides entre ele e a administração será da Justiça do Trabalho.⁴⁰

Surge um problema quando se trata de servidor temporário, isto é aquele contratado nos termos do art.37, inciso IX da Constituição Federal que dispõe “A lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.”

O entendimento inicial era de que se existisse regime estatutário para os servidores permanentes, então o regime dos servidores temporários não poderia ser o celetista. Sendo assim, seria da Justiça Comum a competência para julgar as lides decorridas da relação de trabalho temporário.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, em:

“03 de setembro de 2004, o Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o RR 23.988/2002-006-11-00.3, cancelou a OJ 263 da SDI-1, que restringia competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a relação jurídica que se estabelece entre Estado ou Município e o servidor contratado para exercer funções temporárias ou de natureza técnica, decorrente de lei especial. O motivo do cancelamento do referido verbete decorreu de um incidente de uniformização de jurisprudência de iniciativa do ministro João Oreste

³⁹ CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 11ª Edição. Rio de Janeiro. Ed. Lumen Júris. 2004, p. 490.

⁴⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo. Ed.LTr.2006, p.191.

Dalazen. No recurso deslocado da Primeira Turma para o pleno do TST, o Município de Manaus contestou decisão do TRT da 11ª Região que rejeitou a preliminar de incompetência da Justiça do trabalho e condenou o município, após reconhecer o vínculo de emprego, a pagar verbas rescisórias como aviso prévio, 13º salário proporcional, férias integrais e proporcionais acrescidas de 1/3 além de FGTS mais multa de 40%. No TST, o município insistiu na incompetência da Justiça do Trabalho para julgar a causa, alegando que a contratação teve caráter temporário, com base na Lei Municipal 1.871/86. O TRT concluiu que, embora o município diga que a contratação atendeu a excepcional interesse público, as atividades desenvolvidas pelo trabalhador nada tinham de transitórias, caracterizando uma fraude às leis trabalhistas. Com inteira razão, o ministro Dalazen enalteceu a competência da Justiça do trabalho para julgar causa cujo fundamento é o desrespeito à legislação trabalhista.”⁴¹

Com relação ao servidor público estatutário, a transferência dos litígios desse servidor com a Administração Pública para a Justiça Trabalhista após o advento da Emenda Constitucional 45 de 2004 não foi aceita de maneira pacífica por outros ramos do Poder Judiciário, o que culminou com a impugnação da constitucionalidade da redação dada ao inciso I do art.114 da Constituição Federal pela Associação dos Juízes Federais – AJUFE (ADIn 3.395).

Examinando o pedido liminar formulado na ADIn 3.395, o Ministro Nelson Jobim entendeu que a alegação de inconstitucionalidade da Emenda Constitucional 45 de 2004 era “fortemente plausível” e que haveria sério risco de se estabelecerem conflitos de competência entre a Justiça Federal e a Justiça Trabalhista.⁴²

Dessa forma, direcionou-se a jurisprudência no sentido de distinguir o tipo de relação jurídica do servidor público com o ente da administração pública: se estatutária, a competência não é da Justiça do Trabalho, mas das Justiças Estaduais ou Federal; se o servidor é contratado no regime da Consolidação das Leis Trabalhistas, a competência é da Justiça do Trabalho.

O Supremo Tribunal Federal já se pronunciou sobre a matéria:

⁴¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo. Ed.LTr.2006, p.196-197.

⁴² MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. *Competência Jurisdicional para resolver conflitos entre Servidores Estatutários e a Administração Pública*. Revista LTr 69-10/1230. São Paulo. Ed. LTr. 10/2005.

“Mas, no tocante ao ponto que interessa à solução da espécie dos autos e vem destacado no parecer, isto é, à enumeração dos entes sujeitos à competência da Justiça Especializada, a novidade do art. 114, em vigor, resume-se à inclusão dos dissídios com pessoas de direito público externo e com a União Federal, antes submetidos à Justiça Federal. Tal sucede, todavia, somente em relação aos feitos trabalhistas, tanto da União, como do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios. Não com referência aos servidores de vínculo estatutário regular ou administrativo especial, porque o art. 114, ora comentado, apenas diz respeito aos dissídios pertinentes a trabalhadores, isto é, ao pessoal regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, hipótese que, certamente, não é a presente. No concernente aos citados servidores estaduais ou municipais, sob regime estatutário regular ou administrativo especial, as relações funcionais estavam e continuam a ser submetidas à competência da Justiça Comum Estadual.”⁴³

A Emenda Constitucional 45 não alterou este quadro. Conclui-se dessa forma, que a partir da decisão liminar na ADIn 3.395, mantém-se a competência da Justiça Comum (Federal ou Estadual) para dirimir conflitos entre servidores estatutários e a Administração Pública e cabe à Justiça do Trabalho dirimir conflitos em relações de trabalho não estatutárias ou “celetistas”.

5.3.1 Jurisprudências

“OFICIAL DE JUSTIÇA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Segundo a maioria da Turma, lide que envolva o interesse de Oficial de Justiça Avaliador II, função típica do Poder Judiciário, em que vigora o regime estatutário, deve ser apreciada pela Justiça Comum Estadual, em razão da liminar, com efeito *ex tunc* e eficácia *erga omnes*, concedida pelo STF na ADI nº 3.395-6, em 1º.02.05, que suspendeu toda e qualquer interpretação dada ao artigo 114, I, da CR que incluía, na competência desta Justiça, a apreciação de causas entre servidores e Poder Público, de ordem estatutária ou jurídico-administrativa.” (TRT 3ª R – RO 000992008 – 5ª T – Rel. Des. José Murilo de Moraes – DJMG 11.10.2008).⁴⁴

⁴³ STF, Pleno, CJ 6.829-8-SP, Rel. Min. Octávio Gallotti, DJ, 14 abr. 1989, Seção I, p. 5457.

⁴⁴ <http://www.trt.gov.br>

RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. ENTE PÚBLICO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 205, II, DA SDI-I/TST. A simples presença de lei que disciplina a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da CF/88) não é o bastante para deslocar a competência da Justiça do Trabalho se se alega desvirtuamento em tal contratação, mediante a prestação de serviços à Administração para atendimento de necessidade permanente e não para acudir a situação transitória e emergencial. Recurso de revista conhecido e provido.(TST 3ª T – RR 1398/2006-003-08-00 – REL. Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa – DJ 24.10.2008).⁴⁵

5.4 Relação de Trabalho em Cooperativas

Cooperado é “aquele que, integrando uma cooperativa de trabalho legalmente constituída, coloca sua força de trabalho através de ente cooperado, com remuneração recebida sob a forma de rateio procedido pela cooperativa.”⁴⁶

As cooperativas de trabalho ou de serviços estão cada vez mais se destacando na ordem econômica e social do país e representam uma alternativa para o desemprego, por meio de uma forma de trabalho associativo, acarretando na redução de custos para os tomadores de seus serviços.

Érika Cristina Aranha dos Santos dispõe que cooperativa é:

“uma sociedade que não obtém lucro e não tem receita, uma vez que todo o seu faturamento pertence aos sócios e, dessa maneira, também não tem despesas, pois são suportadas pelos mesmos. A estrutura, portanto, resulta na participação dos cooperados nos resultados, considerando-se a proporcionalidade entre receitas e despesas.”⁴⁷

Após a Emenda Constitucional 45 de 2004 a sociedade cooperativa, de que cuidam os arts.1093 e seguintes do Código Civil seja de trabalho ou de mão-de-obra, leva para a Justiça do Trabalho as divergências com seus associados.

⁴⁵ <http://www.trt.gov.br>

⁴⁶ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *A Reforma do Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho*. Revista LTr 69-01/35. São Paulo. Ed. LTr. 01/2005.

⁴⁷ DOS SANTOS, Érika Cristina Aranha. *A Fraude nas Cooperativas de Trabalho*. Revista LTr 69-10/1246. São Paulo. Ed.LTr. 10/2005.

5.4.1 Jurisprudências

“AUTO DE INFRAÇÃO. COOPERATIVA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM A PRESENÇA DE TODOS OS PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. A ampliação de competência pela EC 45/04 trouxe para a Justiça do Trabalho a possibilidade de análise de fundo dos pressupostos aplicáveis à relação jurídica de direito público que se coloca em faixa tangencial ou sobreposta à relação jurídica de direito privado que é a relação de emprego. Assim, viabilizou-se a análise de elementos de fundo que são objeto de tutela pelas normas trabalhistas e da aplicação de uma sanção que decorre do exercício de poder de polícia pelo Estado.” (TRT 3ª R – RO 006282005 – 3ª T – Rel. Juíza Mônica Sette Lopes – DJMG 20.08.2005).⁴⁸

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA - CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA POR MEIO DE COOPERATIVA DE TRABALHO - CABIMENTO COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - É cabível ação civil pública para impugnar a intermediação de mão-de-obra através de contratação com cooperativa de trabalho, cujo pedido seja a abstenção da contratação de mão-de-obra via cooperativa de trabalho. A Justiça do Trabalho é competente para julgar o referido feito.”(TRT 3ª R. – RO 002692007- 1ª T. – Rel. Juiz Emerson José Alves Lage – DJMG 18.04.2008)⁴⁹

5.5 Relação de Trabalhador Autônomo

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não se aplica ao trabalhador autônomo. Dessa forma, não é encontrada definição de trabalhador autônomo na norma consolidada. A legislação previdenciária estabelece o conceito de trabalhador autônomo. Verifica-se na alínea *h* do inciso V do art.12 da Lei 8.212/1991 que trabalhador autônomo é “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.”

A habitualidade é requisito fundamental para verificar a condição de trabalhador autônomo, a definição contida na Lei 8.212/91 esqueceu desse elemento que é destacado no art.1º da Lei 4.886/65 dispondo que “exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis,

⁴⁸ <http://www.trt.gov.br>

⁴⁹ <http://www.trt.gov.br>

agenciando propostas ou pedidos, para transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.”

Distingue-se o trabalhador autônomo do eventual, pois o primeiro presta serviços com habitualidade para o tomador dos serviços e o segundo, ocasionalmente.

O empregado e o trabalhador autônomo prestam serviços com continuidade, com habitualidade, ao tomador dos serviços. A diferença fundamental entre os referidos trabalhadores é a existência do elemento de subordinação, o recebimento de ordens por parte do empregador, a direção por parte do último. O empregado trabalha por conta alheia, enquanto o autônomo trabalha por conta própria.

Diferencia-se o trabalhador autônomo do trabalhador avulso. O primeiro não é arregimentado por sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra, enquanto o segundo tem essa característica.

A prestação de serviço do trabalhador autônomo está regulada nos arts. 593 a 599 do Código Civil. É aquele no qual se contratam médicos, advogados, dentistas, engenheiros, profissionais liberais de modo geral. A esses contratos, aos quais não se aplica a Consolidação das Leis Trabalhistas, nem existe lei especial, mas apenas se aplica o próprio Código Civil Brasileiro, tem a prestação típica de serviço autônomo.

Antes da Emenda Constitucional 45 de 2004, eventuais lides surgidas entre esses trabalhadores e o contratante de seus serviços eram dirimidas na Justiça Comum, pois afirmava-se que qualquer relação em que houvesse prestação de serviços era definida pelo Código de Defesa do Consumidor (CDC) e seria relação de consumo. Porém, após a Emenda Constitucional 45 de 2004, a alteração do texto constitucional do art.114 no tocante a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para julgar as lides ocorridas em qualquer relação de trabalho surge o questionamento se a relação entre trabalhadores autônomos e o contratante de seus serviços seria relação de trabalho e não de consumo.

5.5.1 Relação de Trabalho versus Relação de Consumo

Primeiramente, deve-se diferenciar consumidor e fornecedor, sujeitos típicos da relação de consumo. O Código de Defesa do Consumidor (CDC – Lei 8.078/90), em seus artigos 2º e 3º, traz essa diferença:

“Art.2º Consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final.”

“Art.3º Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.”

Outra distinção importante é entre produto e serviço. O próprio Código de Defesa do Consumidor indica que *produto é qualquer bem, móvel ou imóvel, material ou imaterial* (art.3º, §1º), e *serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista* (art.3º, §2º).

Essas distinções ganham importância quando deságuam na questão da hipossuficiência. Na relação de trabalho, ao alienar seu trabalho a uma organização produtiva, o prestador dos serviços, ainda que não subordinado juridicamente ao tomador, é absorvido por uma situação de hipossuficiência econômica, sendo a parte mais vulnerável da relação, uma vez que, ao invés de alienar sua mão-de-obra em proveito econômico próprio, aliena-a a um corpo produtivo que não lhe pertence, e do qual de alguma forma passa a depender economicamente.⁵⁰

Se é pacífico que a doutrina trabalhista vê na relação de consumo questões similares à relação de emprego pela hipossuficiência de uma das partes e pela concessão de benefícios a ela em busca de uma igualdade substantiva, há de se ressaltar que, na relação de consumo, o protegido é o consumidor e, em hipótese alguma, o prestador dos serviços, este aparecendo como o detentor do poder econômico que oferece publicamente seus préstimos auferindo ganhos junto aos consumidores.⁵¹

Dessas diferenciações, existem três defesas acerca de ser relação de trabalho ou relação de consumo a existente entre autônomos e o contratante de seus serviços.

a) A Relação será de Consumo

⁵⁰ MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. *Relação de Trabalho – Contramão dos Serviços de Consumo*. Revista LTr 70-05/591. São Paulo. Ed.LTr. 05/2006.

⁵¹ CALVET, Otávio Amaral. *A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Relação de Trabalho X Relação de Consumo*. Revista LTr 69-01/56. São Paulo. Ed.LTr. 01/2005.

Carlos Henrique Bezerra Leite indica que a relação de trabalho e a relação de consumo são inconfundíveis e que:

“quando o trabalhador autônomo se apresentar como fornecedor de serviços e, como tal, pretender receber honorários do seu cliente, a competência para a demanda será da Justiça Comum e não da Justiça do Trabalho, pois a matéria diz respeito à relação de consumo e não à de trabalho. Do mesmo modo, se o tomador do serviço se apresentar como consumidor e pretender devolução do valor pago pelo serviço prestado, a competência também será da Justiça Comum.”⁵²

Carlos Henrique exemplifica ao dizer que “se um médico labora como trabalhador autônomo em uma clínica médica especializada, recebendo honorários desta, e presta serviços ao paciente, teremos duas relações distintas:

- entre o médico – pessoa física – e a clínica – empresa tomadora de serviços – há uma relação de trabalho, cuja competência para dirimir os conflitos dela oriundos é da Justiça do Trabalho;
- entre o médico – pessoa física fornecedora de serviços – e o paciente – consumidor de serviços – há uma relação de consumo, pois o paciente aqui é a pessoa física que utiliza o serviço como destinatário final. A competência para apreciar e julgar as demandas oriundas desta relação de consumo é da Justiça Comum.”⁵³

Essa tese, portanto, defende que o trabalhador autônomo, independente de laborar por conta própria ou através de uma empresa, constituirá, com o contratante de seus serviços – pessoa física – relação de consumo e não de trabalho e, apenas no caso de laborar através de empresa, constituirá com esta, relação de trabalho.

b) A Relação será de Trabalho

⁵² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p.187.

⁵³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p.187-188.

A segunda tese defende que a relação entre trabalhadores autônomos e o contratante de seus serviços, mesmo quando pessoa física será de trabalho e não de consumo, uma vez que o trabalho humano não pode ser consumido, levando à Justiça do Trabalho a competência para julgar eventuais lides existentes nessa relação.

Ilse Marcelina Bernardi Lora defende essa posição dizendo que:

“sempre que o fornecedor do serviço for pessoa física, que prestar atividade laboral a outra pessoa, física ou jurídica (de direito privado ou público), estar-se-á diante de um contrato de atividade. A prestação de serviços pode se dar a título subordinado (o prestador será, então, empregado e, como tal, ao abrigo da legislação trabalhista), de forma autônoma (como, por exemplo, o profissional liberal que oferta seu trabalho na condição de prestador de serviços, sujeitos à disciplina do Código Civil, mais especificamente dos artigos 593 a 609, sem prejuízo das normas previstas no CDC), ou ainda pode se tratar de trabalhador parassubordinado (que executa trabalho de natureza contínua, coordenada e pessoal mas sem a subordinação rígida típica da relação de emprego). Qualquer que seja a modalidade da relação de trabalho (entendida a expressão em seu sentido amplo), havendo litígio e sendo necessária a invocação da prestação jurisdicional, o juízo competente será o trabalhista, independentemente de quem seja o titular da pretensão resistida, pois que a tutela estatal pode ser provocada tanto pelo trabalhador como pelo beneficiário do serviço.”⁵⁴

E exemplifica:

“Determinado cliente necessita de intervenção cirúrgica e firma o respectivo contrato de prestação do serviço com clínica especializada. Havendo litígio, decorrente de eventual defeito na execução do trabalho ou por qualquer outra razão ligada ao ajuste entabulado, a competência para dirimi-lo será da Justiça Estadual, pois que não se trata de contrato de atividade, na medida em que o fornecedor é pessoa jurídica e não pessoa física, condição essencial para que se reconheça a relação de trabalho. Todavia, se o mesmo contrato for ajustado com o profissional médico, na condição de pessoa física, revestida a prestação de caráter de infungibilidade (com pessoalidade, portanto), eventual ação de cobrança dos honorários contratados não satisfeitos pelo consumidor (beneficiário do serviço) ou possível pedido de

⁵⁴ LORA, Ilse Marcelina Bernardi. *A Nova Competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr 69-02/195. São Paulo. Ed.LTr. 02/2005.

ressarcimento de dano de que se entenda credor o tomador do serviço deverão ser objeto de análise e julgamento pela Justiça do Trabalho.”⁵⁵

O Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região e Professor de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia Georgenor de Sousa Franco Filho entende que:

“o traço caracterizador para atribuir competência à Justiça do Trabalho para apreciar uma relação sob proteção do CDC é que seja prestada *intuito personae*, por parte do fornecedor. Com efeito, note-se que, na relação de consumo, a venda de produto em uma determinada loja por determinado vendedor não irá induzir relação de dependência trabalhista entre o comprador do produto e o vendedor ou o proprietário da loja. A relação é de consumo entre o comprador e o proprietário e de emprego entre o vendedor e o proprietário. Se se tratar de fornecedor pessoa física e for pessoal a prestação, será ela de trabalho e as divergências serão dirimidas na Justiça do Trabalho.”⁵⁶

E conclui:

“A meu ver, os contratos regidos pelo Código Civil nos quais a prestação é *intuito personae*, onde se procura o prestador do serviço por ele próprio, e as relações regidas pelo CDC, onde o caráter *intuito personae* esteja igualmente presente, ou seja, que o fornecedor do bem ou serviço seja pessoa física e desenvolva a atividade pessoalmente, em ambos, as divergências surgidas devem ser dirimidas na Justiça do Trabalho (...). Fique aqui uma coisa patente e firme: matéria trabalhista ou correlata (e aqui se inclui relações de consumo, temas penais trabalhistas e assuntos de natureza previdenciária) somente deve ser dirimida pela Justiça do Trabalho.”⁵⁷

Portanto, essa tese defende que a relação entre o profissional e o contratante do serviço, sendo pessoa jurídica ou física, será relação de trabalho e eventuais lides existentes serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. Porém, se o contratante pessoa física estabelecer relação com pessoa jurídica, será relação de consumo e eventuais lides serão dirimidas pela Justiça Comum.

⁵⁵ LORA, Ilse Marcelina Bernardi. *A Nova Competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr 69-02/195. São Paulo. Ed.LTr. 02/2005.

⁵⁶ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Relações de Trabalho Passíveis de Apreciação pela Justiça do Trabalho*. Revista LTr 70-11/1287. São Paulo. Ed.LTr, 11/2006.

⁵⁷ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Relações de Trabalho Passíveis de Apreciação pela Justiça do Trabalho*. Revista LTr 70-11/1287. São Paulo. Ed.LTr, 11/2006.

c) A Relação poderá ser de Trabalho ou de Consumo

Essa corrente é defendida por Renato Saraiva que afirma que o Código de Defesa do Consumidor possibilita que a relação de consumo também tenha por objeto a prestação pessoal de serviços (art.3º, §2º, da Lei 8.078/1990). Nessa hipótese, Renato Saraiva diz que a relação jurídica formada entre o prestador do serviço (fornecedor) e o destinatário do mesmo serviço (consumidor) apresenta-se sob dois ângulos distintos.

“Caso o litígio entre o fornecedor e o consumidor envolva relação de consumo, ou seja, a discussão gire em torno da aplicação do Código de Defesa do Consumidor, entendemos que a Justiça do Trabalho não terá competência para processar e julgar a demanda, uma vez que a pretensão deduzida em juízo não está afeta à relação de trabalho. Todavia, se o litígio entre o prestador de serviços e o consumidor abranger a relação de trabalho existente entre ambos, como no caso de não-recebimento pelo fornecedor pessoa física do numerário contratado para a prestação dos respectivos serviços, não há dúvida que a Justiça do Trabalho será competente para processar e julgar a demanda.”⁵⁸

Amauri Mascaro Nascimento também defende esta tese ao dizer que “a relação de consumo é bifronte. O consumidor, como tal, é protegido pelo Código do Consumidor, e essa questão é decidida pela Justiça Comum. O trabalhador, quanto ao serviço que prestou para um tomador, pode pleitear perante a Justiça do Trabalho.” E exemplifica: “Se compro numa loja um aparelho de TV com defeito, e o vendedor não o quer trocar, surge um problema jurídico de relação de consumo; se um marceneiro faz um armário numa residência e não recebe o preço, surge uma questão trabalhista.”⁵⁹

Logo, essa tese afirma que é possível que eventuais lides existentes entre trabalhadores autônomos e consumidores ou contratantes dos serviços possam ser dirimidas tanto pela Justiça do Trabalho quanto pela Justiça Comum, sendo determinadas de acordo com a matéria questionada.

⁵⁸ SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo. Ed. Método, p.28.

⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 222.

5.5.2 A Definição de Relação de Consumo: As Correntes sobre o Destinatário Final

Já definimos aqui os conceitos de fornecedor e de consumidor pelo Código de Defesa do Consumidor. Na forma do art.2º do Código de Defesa do Consumidor, para definição de consumidor, os seguintes requisitos devem estar presentes:

- objetivo: pessoa natural ou jurídica que adquire ou utiliza produtos ou serviços;
- subjetivo: adquire ou utiliza produtos ou serviços como destinatário final.

Duas correntes se embatem para a definição do que sejam destinatário final, as teorias finalistas e maximalistas. Embora haja outras denominações ou formas de encarar tal definição, é certo que o enfoque por tais correntes é a mais desenvolvida e utilizada dentro do ramo consumeirista.

Torna-se essencial para que se tome posição acerca da competência da Justiça do trabalho o entendimento acerca de tais conceitos.

- Teoria Finalista

Daniel Lisboa dispõe que os finalistas:

“São os pioneiros do consumeirismo, para os quais o conceito de consumidor é o ponto central da tutela especial, que tem como única função sua proteção no mercado. Para os finalistas, a interpretação do que seja *destinatário final* deve ser restrita, abrangendo como consumidores apenas aqueles que adquirem um produto ou serviço para uso próprio ou da família. Seria o não-profissional, e não aquele que utiliza o produto ou serviço como insumo para outra atividade econômica. Entendem os adeptos dessa teoria que ao restringir a proteção àqueles que verdadeiramente dela necessitam, esta será mais efetiva, bem como pelo fato de que não há hipossuficiente entre fornecedores, haja vista que aquele que utiliza o produto ou serviço como insumo tem o dever de conhecê-lo e está em igualdade de condições técnicas, econômicas e jurídicas para contratar.”⁶⁰

⁶⁰ LISBOA, Daniel. *O Conceito de Usuário Final para a determinação da Competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr 70-05/601. São Paulo. Ed.LTr. 05/2006.

Traduzindo, para essa corrente finalista, há relação de consumo quando uma das partes da relação utiliza um produto ou serviço para satisfação de necessidades pessoais, sem reinserir em outra atividade econômica da cadeia produtiva, esse produto ou serviço utilizado. Apenas nesse caso haveria como sujeitos da relação jurídica, um fornecedor em uma ponta e um consumidor na outra. Se o bem fosse utilizado como insumo, ainda que indireto, estar-se-ia falando de relação fornecedor-fornecedor, e não relação de consumo.

- Teoria Maximalista

Sobre a Teoria Maximalista, Daniel Lisboa diz que:

“Para os adeptos dessa teoria, o Código de Defesa do Consumidor veio regular o mercado de consumo, abarcando tanto o consumidor profissional quanto aquele não-profissional. O conceito de consumidor deveria ser estendido para que o Código de Defesa do Consumidor fosse aplicado a todas as relações de mercado, seja com interesse para o consumo final, seja com vistas a utilizar o bem como insumo, para obter, em uma relação subsequente, lucro. Para tal corrente, destinatário final seria o destinatário fático, aquele para quem é prestado o serviço ou que adquire o bem, independentemente da utilização deste para consumo ou insumo, salvo se estes se tratarem de bens ou serviços absolutamente indispensáveis para o exercício de determinada atividade econômica, tal como por exemplo, tecido para a fábrica de roupas. Com isso, o direito do consumidor regularia todo o mercado, adaptando-se os fornecedores às suas exigências, de modo a fazer com que a economia torne-se mais equilibrada, organizada e com menos riscos a todos, inclusive empreendedores.”⁶¹

Para a corrente maximalista, há relação de consumo em todas as relações de aquisição de produtos ou serviços, com exceção apenas àquelas indispensáveis para o exercício de determinada atividade econômica. Tratando-se o bem de insumo, desde que indireto, haveria relação de consumo.

Apresentado o que se pode entender como relação de consumo, o operador do Direito do Trabalho terá de optar entre a possibilidade de comunhão da relação de consumo e relação

⁶¹ LISBOA, Daniel. *O Conceito de Usuário Final para a determinação da Competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr 70-05/601. São Paulo. Ed.LTr. 05/2006.

de trabalho, tendo, a partir de tal constatação a dificuldade de conjugar a hipossuficiência de ambas, e o entendimento de que nos casos em que há relação de consumo, não há relação de trabalho e a lide não será conhecida pela Justiça do Trabalho, mas sim pela Justiça Comum.

Sendo assim, caberá a cada um dos operadores do Direito, caso defensores da corrente que entende pela exclusão da competência da Justiça do Trabalho pela configuração de relação de consumo, tomar sua posição quanto ao que considera destinatário final para, então, apontar a existência ou não da citada relação de consumo. Daniel Lisboa entende que:

“A *relação de trabalho*, termo elencado no art.114, I da Constituição Federal, deve ser entendida como aquela em que se toma o trabalho de alguém como fator de produção para agregar valor a um bem, este considerado de forma ampla. O trabalho, nessa relação, é fator de produção. Todavia, se na ponta dessa relação jurídica estiver um consumidor, o trabalho torna-se bem de consumo, invertendo-se toda a sistemática de proteção do hipossuficiente.”⁶²

Ou seja,

“o prestador de serviços, tradicionalmente tido como hipossuficiente, contando com regras processuais trabalhistas que lhe favorecem por esse fato (decorrência da instrumentalidade do Direito Processual, que faz neste transparecer o princípio protetivo, ainda que referido princípio tenha absoluto cunho de direito material), seria, no mundo empírico, o hipersuficiente, porquanto prestador de serviços na óptica consumeirista. O tomador dos serviços, por seu turno, se consumidor, seria no mundo dos fatos a parte mais fraca e, portanto, necessita de proteção. Todavia, estaria em desvantagem processual. Verdadeira inversão de papéis.”⁶³

Sendo assim, a Teoria Finalista é que melhor se encaixa para definição da competência da Justiça do Trabalho, pois, ao restringir o que seja relação de consumo, amplia a competência da Justiça Especializada para conhecer as lides envolvendo relações cujo objeto é a prestação de serviços para inserção em atividade produtiva, ainda que de forma imediata.

O Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região Daniel Lisboa exemplifica:

⁶² LISBOA, Daniel. *O Conceito de Usuário Final para a determinação da Competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr 70-05/602. São Paulo. Ed.LTr. 05/2006.

⁶³ LISBOA, Daniel. *O Conceito de Usuário Final para a determinação da Competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr 70-05/602. São Paulo. Ed.LTr. 05/2006.

“Para a corrente Finalista, não há relação de consumo entre uma empresa de calçados que tem como prestador de serviços de informática um determinado técnico, porquanto os computadores serão usados, ainda que de forma mediata, para controlar estoques, balanços, etc., na fabricação de sapatos. Nesse caso, o prestador de serviços poderá reclamar direitos decorrentes de seu contrato de prestação de serviço perante a Justiça do Trabalho. O mesmo prestador de serviços atende também uma família, que tem em casa seu computador. Nesse caso se verifica a relação de consumo, e se decorrentes de seu contrato de prestação de serviço, em que figura como fornecedor, o fará na Justiça Comum.”⁶⁴

Sendo assim, há um balanceamento da hipossuficiência, sendo que apenas o prestador de serviço não fornecedor para efeitos consumeiristas, e, portanto, hipossuficiente, terá acesso à Justiça do Trabalho.

Porém, não se pode conceber que o consumidor hipossuficiente, que só pode reclamar seus direitos na Justiça Comum, veja-se demandado na Justiça do Trabalho pelo prestador de serviço, hipersuficiente.

Verifica-se dessa forma que, tanto o conceito de relação de trabalho quanto de consumo são relacionais, ou seja, verificáveis a partir dos sujeitos que a compõe. Para que se esteja diante de relação de trabalho, necessita-se da presença de um trabalhador em uma das pontas e um tomador de serviço na outra. Para a relação de consumo, urge a presença de consumidor e fornecedor.

A utilização da definição de destinatário final para conceituar relação de consumo e, conseqüentemente, definir a competência da Justiça do trabalho, também é defendida por Otavio Amaral Calvet, Juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho-RJ, que afirma que “o tomador dos serviços não pode ser o destinatário final, mas mero utilizador da energia de trabalho para consecução da sua finalidade social (ainda que seja o tomador pessoa natural ou ente despersonalizado).”⁶⁵

Otavio Amaral cita como exemplo o paciente que utiliza os serviços de um dentista dentro de uma clínica especializada. Em relação ao paciente, há verdadeira relação de consumo com a clínica, que o realiza mediante os serviços de um dos seus trabalhadores. Já entre o dentista e a clínica sim, pode-se fixar a existência de relação de trabalho, ainda que

⁶⁴ LISBOA, Daniel. *O Conceito de Usuário Final para a determinação da Competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr 70-05/603. São Paulo. Ed.LTr. 05/2006.

⁶⁵ CALVET, Otavio Amaral. *A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Relação de Trabalho X Relação de Consumo*. Revista LTr 69-01/57. São Paulo. Ed. LTr. 01/2005.

mencionado profissional seja autônomo ou eventual. Observe-se que o dentista despende sua energia de trabalho em prol da clínica que, recebendo o pagamento do paciente, repassa parte para o dentista e retém parte como lucro.

Assim, restam evidenciadas duas relações: a de consumo entre paciente-clínica e a de trabalho entre dentista-clínica. A primeira foge à competência da Justiça do Trabalho. A segunda, insere-se na nova competência material desse ramo do judiciário.

Otavio Amaral continua o exemplo indagando se ao invés do paciente buscar uma clínica para tratamento, fosse buscar diretamente um dentista, profissional liberal autônomo para execução do serviço dentário. Em primeira vista, poderia-se levar à conclusão de que o paciente tomou os serviços do dentista, configurando-se uma relação de trabalho entre ambos, figurando o dentista como trabalhador e o paciente como tomador dos serviços. Ocorre que, conforme a Teoria Finalista, a relação de trabalho não ocorre entre o trabalhador e o usuário final do serviço. No caso em análise, existiria verdadeira relação de consumo, figurando o paciente como consumidor e o dentista como prestador de serviços.⁶⁶

Conclui-se que os defensores da utilização do conceito de usuário final para determinação da relação de consumo acreditam que as lides ocorridas entre trabalhadores atuando de forma autônoma e o contratante de seus serviços como destinatário final serão dirimidas na Justiça Comum e não na Justiça do Trabalho.

E, dessa forma, Daniel Lisboa enfatiza que:

“o acesso à Justiça do Trabalho estará sendo limitado àqueles que dela realmente necessitam, isto é, os trabalhadores parassubordinados, os quais, ainda que não inteiramente, se afiguram, seja econômica, seja juridicamente, em posição de desigualdade em face do tomador de serviços. Como demandadas na Justiça do Trabalho estariam apenas aqueles que utilizam o trabalho humano como insumo de um bem a ser levado ao mercado, na medida em que estes não seriam, efetivamente, consumidores, mas sim, tomadores de serviço, porquanto não usuários finais. Portanto, não contariam com a proteção do Código de Defesa do Consumidor e, conseqüentemente, poderiam as relações de prestação de serviços de que fazem parte, tendo na outra banda prestador de serviços pessoa física, ser objeto de análise pela Justiça do Trabalho.”⁶⁷

⁶⁶ CALVET, Otavio Amaral. *A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Relação de Trabalho X Relação de Consumo*. Revista LTr 69-01/56. São Paulo. Ed. LTr. 01/2005.

⁶⁷ LISBOA, Daniel. *O Conceito de Usuário Final para Determinação da Competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr 70-05/603. São Paulo. Ed.LTr. 05/2006.

5.5.3 Jurisprudências

“RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO DE COBRANÇA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DEFENSOR DATIVO. Embora, nos termos da ADI 3.395-6/DF, a expressão relação de trabalho não deva ser tomada em sentido demasiado amplo, estando presentes os requisitos da prestação de serviço por pessoa física e intuitu personae, da subordinação e desigualdade econômica e da inserção da atividade desempenhada no conjunto de serviços tipicamente estatais (em contenda contra o Estado), impõe-se o reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho. No caso em exame, a autora foi nomeada defensora dativa - serviço de manifesto caráter público e a relação de trabalho não adveio de investidura em cargo público efetivo ou em comissão, o que atrai a competência desta Especializada para a apreciação de ação de cobrança de honorários advocatícios. CRITÉRIO DE FIXAÇÃO DO VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.” (TST 3ª T – RR 175/2006-042-03-00 – Rel. Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa – DJ 10.10.2008).⁶⁸

“RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO RESCISÓRIA - INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO - INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 27 DA LEI Nº 4.886/65 - RECLAMAÇÃO AJUIZADA APÓS O ADVENTO DA EC Nº 45/2004 - CAUSAS DE RESCINDIBILIDADE DOS INCISOS II E V DO ART. 485 DO CPC - NÃO-CONFIGURAÇÃO. I - Defronta-se com a impropriedade da invocação do motivo de rescindibilidade do inciso II do art. 485 do CPC. Isso porque ele só se aplica quando o órgão judicial se apresentar objetiva e absolutamente incompetente para dirimir determinada controvérsia afeta a juízo distinto, isto é, pressupõe regramento próprio sobre a competência material do juízo ao qual deve ser submetido o feito. II - A incompetência material da Justiça do Trabalho, por sua vez, fora suscitada a partir do artigo 39 da Lei 4.866/65, incompetência rejeitada pelo juízo do processo rescindendo a partir da inovação imprimida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, consubstanciada na transferência para esse ramo do Judiciário da competência para dirimir

⁶⁸ <http://www.trt.gov.br>

conflitos provenientes das relações de trabalho.” (TST – ROAR 275/2007-000-10-00 – Rel. Min. Barros Levenhagen – DJ 24.10.008).⁶⁹

“RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS. RESSARCIMENTO PELOS EMPREGADORES. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RELAÇÃO DECORRENTE DO CONTRATO DE NATUREZA CIVIL . Cinge-se a controvérsia em definir se a ação que visa ao ressarcimento de honorários advocatícios em face do ex-empregador, pagos em decorrência da propositura de anterior reclamação trabalhista, insere-se no contexto de relação de trabalho, inscrevendo-se na competência material da Justiça do Trabalho. Recurso de Revista conhecido e provido.” (TST 8ª T – RR 1757/2006-247-01-00 – Rel. Min. Dora Maria da Costa – DJ 17.10.2008).⁷⁰

“RESPONSABILIDADE CIVIL. TRABALHADOR AUTÔNOMO. CULPA EVIDENCIADA AO DUPLO FUNDAMENTO SOB A ÓTICA DA NATUREZA DA RELAÇÃO HAVIDA: IMPRUDÊNCIA NA CONTRATAÇÃO E NEGLIGÊNCIA NA SONEGADA PROTEÇÃO. Esta Justiça do Trabalho, desde a Emenda Constitucional 45/2004, reforçada com o julgamento, pelo E. STF, do Conflito de Competência n. 7.204-1/MG, passou a ser competente para o julgamento das causas oriundas da relação de trabalho, aí incluídas as reparações por danos morais e materiais decorrentes desse liame, que deve ser entendido *lato sensu*.” (TRT 3ª R – RO 010952007 – 4ª T – Rel. Des. Júlio Bernardo do Carmo – DJMG 19.04.2008).⁷¹

5.6 Relações entre Empreiteiros

“Empreiteiro é aquele que se compromete a realizar obra certa, recebendo remuneração pela obra realizada.”⁷²

Empreitada é contrato de direito civil, regido pelas normas desse setor da ordem jurídica. A empreitada não se confunde com a relação de emprego, principalmente considerando-se o aspecto teleológico. O fim da empreitada é a entrega de uma obra pelo

⁶⁹ <http://www.tst.gov.br>

⁷⁰ <http://www.tst.gov.br>

⁷¹ <http://www.trt.gov.br>

⁷² MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *A Reforma do Poder Judiciário e seus Desdobramentos na Justiça do Trabalho*. Revista LTr 69-01/34. São Paulo. Ed. LTr. 01/2005

pagamento de um preço. O fim do trabalho desenvolvido pelo empregado não é a entrega de uma obra, mas a disponibilidade do tempo de serviço remunerado por quem dele se aproveita para diversos objetivos. Enfim, pode-se dizer que a empreitada é um contrato de resultado, e a relação de emprego, de atividade.

Conforme o vulto do negócio, há pequenas e grandes empreitadas, e empreiteiras pessoa física ou jurídica, logo, haverá pequenos e grandes empreiteiros e, dentre eles, o empreiteiro operário.

O empreiteiro operário é um trabalhador que presta serviços pessoalmente, faz pequenas empreitadas, como perfuração de poços, edificação de pinturas de paredes, limpeza de jardins, entre outros. Apesar de a empreitada ser um contrato de direito civil, regido pelas normas desse setor da ordem jurídica, a Consolidação das Leis Trabalhistas, art. 652, *a*, III, atribuiu competência à Justiça do Trabalho para dirimir conflitos entre empreiteiros e os tomadores de seus serviços. O art. 114 da Constituição Federal enfatiza essa competência da Justiça do Trabalho.

5.6.1 Jurisprudências

“PEQUENO EMPREITEIRO – VULTO ECONÔMICO DA OBRA – CRITÉRIO PARA IDENTIFICAÇÃO – O art. 652, III, *a*, da CLT atribui competência à Justiça do Trabalho para julgar pleitos baseados em natureza civil, quando o empreiteiro for operário ou artífice, na intenção de proteger o empreiteiro hipossuficiente, induzindo a correlação ente o vulto econômico da obra com a legitimação para postular perante a Justiça do Trabalho” (TRT 20ª R. – RO 0279/99 – 3ª J.C.J. de Aracaju – Rel. Juiz Antônio Carlos Pacheco de Almeida – J. 03.08.1999).⁷³

“PRESCRIÇÃO. PEQUENA EMPREITADA. PRETENSÃO DE NATUREZA CIVIL - Embora a competência para conciliar e julgar os dissídios resultantes dos contratos de empreitada em que o empreiteiro seja operário ou artífice seja da Justiça do Trabalho, por força do disposto nos artigos 652, alínea *a*, inciso III, da CLT e 114, *caput*, da CF/88, é certo que, sendo a empreitada um contrato de natureza civil, regulado pelos artigos 610 a 626 do

⁷³ <http://www.trt20.jus.br>

Código Civil, a pretensão do empreiteiro não se trata de um crédito resultante da relação de emprego, não lhe sendo aplicável a prescrição prevista no artigo 7º, inciso XXIX, da CF/88, e sim a prescrição quinquenal do artigo 206, § 5º, inciso I, do Código Civil.” (TRT 3ª R. – RO 003512006 – 2ª T. – Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira – DJMG 08.11.2006).⁷⁴

6 AÇÕES QUE ENVOLVAM O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE

O inciso II do novo art. 114 da Constituição Federal assegurou à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve, havendo a possibilidade de ações individuais e/ou coletivas.

No sistema da Constituição Federal de 1988 a greve em atividades essenciais ou não essenciais podia ser levada aos Tribunais do Trabalho, inclusive nos casos de atraso de salários, por meio de dissídios coletivos, também para apreciação da sua abusividade ou não, caso em que o Tribunal, além de avaliar o mérito da paralisação dos serviços, decidia, mediante sentença normativa, que substitui a convenção coletiva frustrada, os pleitos que a geraram, terminando, assim, o conflito coletivo.⁷⁵

Sobre a competência para julgar ações que envolvam o exercício de greve, dispõe Carlos Henrique Bezerra Leite:

“Com a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004, que acrescentou o inciso II ao art. 114 da CF, houve, ao nosso ver, uma recepção qualificada do referido art. 8º da Lei n. 7.783/89, para a Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de greve oriundas da relação de emprego, abrangidos os servidores públicos regidos pela CLT, bem como os contratados temporariamente para atendimento a necessidades transitórias de excepcional interesse público (CF, art. 37, IX). No tocante aos servidores contratados temporariamente, para fixar a competência da Justiça Especializada é preciso que a demanda de greve mencione que o regime de trabalho é o celetista ou que se trata de nulidade da contratação por violação

⁷⁴ <http://www.trt.gov.br>

⁷⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 246.

ao art. 37, II, § 2º, da CF, ou seja, que se trata de contrato de emprego rotulado de contrato administrativo.”⁷⁶

Surge o problema da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as greves dos servidores estatutários. Para resolver essa questão, o Min. Nelson Jobim, concedeu liminar na ADI n. 3.395, proposta pela AJUF – Associação dos Juizes Federais do Brasil, suspendendo toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da Constituição Federal que incluía na competência da Justiça do Trabalho causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Com isso, as ações sobre greve oriundas da relação de trabalho de natureza estatutária continuam na esfera de competência da Justiça Comum, Federal ou Estadual, conforme o caso.⁷⁷

O exercício irregular do direito de greve pode gerar a propositura de ações individuais como as ações de reparação propostas pela empresa ou qualquer interessado em face de danos causados pelo sindicato profissional ou mesmo pelos trabalhadores em função de uma greve abusiva, sendo competência da Justiça do Trabalho a apreciação das lides ocorridas nesse sentido.

7 AÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

O inciso III do novo art. 114 da Constituição Federal atribui competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores.

O art. 8º, inciso II da Constituição Federal veda a criação de mais uma entidade sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não pode ser inferior à área de um município. Sendo assim, é muito

⁷⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 206.

⁷⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 206-207.

comum a existência de ações propostas por entidades sindicais visando à declaração de sua legitimidade para representar as referidas categorias. Antes da Emenda Constitucional 45, tais ações eram da competência da Justiça Comum Estadual, uma vez que a redação original do art. 114 da Constituição Federal não permitia a competência da Justiça do Trabalho para ações entre duas pessoas jurídicas, ou seja, entre sindicatos.

A competência para processar e julgar ação anulatória proposta pelo Ministério Público do Trabalho que tenha por objeto a declaração de ilegalidade de cláusula de convenção ou acordo coletivo que contenha contribuição confederativa ou taxa de assistência sindical é da Justiça do Trabalho (LC n. 75/93, art. 83, IV).

Já estava sendo admitida, por força da parte final da redação do art. 114 da Constituição Federal e do art. 872, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas, a competência da Justiça do Trabalho quando se tratasse de cumprimento de cláusula prevista em sentença normativa. Com a Emenda Constitucional 45 de 2004, que inseriu o inciso III ao art. 114 da Constituição Federal, houve a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar, não apenas as ações anulatórias promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, mas também as ações entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicato e empregadores que tenham por objeto a controvérsia sobre contribuições confederativas e assistencial.⁷⁸

A competência para processar e julgar causa que envolva discussão sobre contribuição sindical não pertencia à Justiça do Trabalho, mas sim à Justiça Comum estadual. Após a Emenda Constitucional 45, essa competência passou a ser da Justiça do Trabalho.

Renato Saraiva acrescenta dizendo que com a nova redação do art. 114, III da Constituição Federal outras matérias conexas envolvendo direito sindical poderão ser objeto de ações propostas perante a Justiça do Trabalho, tais como:⁷⁹

- Ações declaratórias de vínculo jurídico e sindical entre sindicato e federação;
- Ações envolvendo o direito à filiação ou desfiliação;
- Ações concernentes à eleição de dirigente sindical e ao respectivo processo eleitoral;
- Ações dirigidas à proteção do sindicato contra atos atentatórios à liberdade sindical ou condutas anti-sindicais;

⁷⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 208-209.

⁷⁹ SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo. Ed. Método, p.32-33.

- Ações envolvendo direitos trabalhistas propostas por dirigente sindical licenciado em face do seu próprio sindicato;
- Ações envolvendo contribuição assistencial, confederativa, etc., sejam propostas entre sindicato profissional e empregador, entre sindicato profissional e associado, ou mesmo entre sindicato da categoria econômica e membro da mesma categoria, mesmo que não previstos em instrumento normativo, mas apenas fixados em assembléia geral da categoria;
- Ações de consignação de pagamento de contribuição sindical intentadas pelo empregador, quando há disputa entre dois sindicatos por base territorial, havendo dúvida sobre a quem efetuar o recolhimento do tributo.

8 MANDADO DE SEGURANÇA, HABEAS CORPUS E HABEAS DATA

A inclusão do inciso IV ao art. 114 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional 45 de 2004 estabeleceu como competente para processar e julgar os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* quando o ato envolver matéria relacionada à sua jurisdição, a Justiça do Trabalho.

Tem-se como uma grande inovação a possibilidade de impetração de mandado de segurança perante a Vara do Trabalho (primeiro grau de jurisdição). Antes da Emenda, as varas do Trabalho e os Juízes de Direito investidos na jurisdição trabalhista não tinham competência para apreciar e julgar mandado de segurança, uma vez que os arts. 652 e 653 da Consolidação das Leis Trabalhistas não atribuem tal competência aos órgãos de primeira instância.⁸⁰

O *habeas corpus*, anteriormente, era tema polêmico, pois o Supremo Tribunal Federal entendia que cabia ao Tribunal Regional Federal processá-lo e julgá-lo em face de ato praticado pelo Juiz do Trabalho. Agora, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à jurisdição trabalhista, o *habeas corpus* passa a ser julgado pela Justiça do Trabalho.⁸¹

Quanto ao *habeas data*, a Constituição federal permite sua apreciação pela Justiça Trabalhista, para possibilitar ao trabalhador o acesso a dados pessoais constantes de banco de dados em poder do Estado e do próprio empregador.

⁸⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 971.

⁸¹ SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo. Ed. Método, p.33-34.

9 CONFLITOS DE COMPETÊNCIA ENTRE ÓRGÃOS COM JURISDIÇÃO TRABALHISTA

Carlos Henrique Bezerra Leite diz que “conflito de competência, cognominado pela Consolidação das Leis Trabalhistas de *conflito de jurisdição*, é um incidente processual que ocorre quando dois órgãos judiciais proclamam-se competentes (conflito positivo) ou incompetentes (conflito negativo) para processar e julgar determinado processo.”⁸²

A nova redação do art. 114, inciso V da Constituição Federal leva para a Justiça do Trabalho a competência para examinar os conflitos de competência em órgãos com jurisdição trabalhista, ressaltando o disposto no art. 102, I, *o*, da Constituição Federal, que impõe ao Supremo Tribunal Federal o julgamento dos conflitos entre o Superior Tribunal de Justiça e quaisquer tribunais, entre os tribunais superiores ou entre eles e qualquer outro tribunal.

Renato Saraiva elenca os órgãos responsáveis para resolver os conflitos de competência:⁸³

- Pelos Tribunais Regionais Trabalhistas, quando suscitado entre Varas do Trabalho da mesma região, entre juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista da mesma região, ou entre Varas do Trabalho e juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista (na mesma região) – art. 808 da Consolidação das Leis do Trabalho;
- Pelo Tribunal Superior do Trabalho, quando suscitado entre Tribunais Regionais Trabalhistas, entre Varas do Trabalho e juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, sujeitos à jurisdição de Tribunais Regionais diferentes – art. 808 da Consolidação das Leis do Trabalho;
- Pelo Superior Tribunal de Justiça, quando suscitado entre Vara do Trabalho e juiz de direito não investido na jurisdição trabalhista – art. 105, I, *d*, Constituição Federal de 1988;
- Pelo Supremo Tribunal Federal, quando suscitado entre o Tribunal Superior do Trabalho e órgãos de outros ramos do Judiciário – art. 102, I, *o*, Constituição Federal de 1988.

⁸² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 253.

⁸³ SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo. Ed. Método, p.35.

10 AÇÕES DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL OU PATRIMONIAL

Antes da Emenda Constitucional 45 de 2004 já havia entendimento doutrinário e jurisprudencial no sentido de que as ações que tivessem por objeto a indenização por danos morais propostas pelo empregado em face do empregador estariam sob a competência da Justiça do Trabalho. Porém, com o advento da Emenda Constitucional 45 passaram à competência da Justiça do Trabalho não apenas as ações propostas por empregado em face do empregador que contenha pedido de indenização por dano moral, mas também as ações que tiverem por objeto a indenização por dano patrimonial e que sejam propostas por qualquer trabalhador em face dos respectivos tomadores dos serviços, desde que não haja lei dispondo expressamente ser da Justiça Comum a competência para processá-las e julgá-las.⁸⁴

O Tribunal Superior do Trabalho, em relação ao dano moral, também adotou semelhante posicionamento, consubstanciado na Súmula 392 (Res. 129/2005, DJ 20.04.2005) *in verbis*:

“SÚMULA 392 do TST – DANO MORAL – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.”

As ações promovidas pelo empregado em face do empregador postulando indenização pelos danos morais e materiais sofridos em decorrência do acidente de trabalho serão processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho, visto que decorrem da relação de trabalho existente entre empregado e empregador. Porém, as ações acidentárias ou lides previdenciárias derivadas de acidente de trabalho promovidas pelo trabalhador em face da seguradora Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, serão de competência da Justiça Comum e não da Justiça do Trabalho.⁸⁵

11 AÇÕES RELATIVAS ÀS PENALIDADES ADMINISTRATIVAS IMPOSTAS AOS EMPREGADORES PELOS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

⁸⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 211.

⁸⁵ SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo. Ed. Método, p.36.

Mais uma inovação trazida pela Emenda Constitucional 45 diz respeito à inclusão do inciso VII ao art. 114 da Constituição Federal. A partir de então, a competência para processar e julgar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho passou a ser da Justiça do Trabalho.

Antes da Emenda, por força da regra geral fixada no art. 109, I, da Constituição Federal, era da Justiça Federal comum a competência para processar e julgar as ações concernentes às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização do trabalho pelo simples fato da existência de interesse da União na causa.⁸⁶

Carlos Henrique Bezerra Leite enfatiza que:

“em virtude do princípio da máxima efetividade das normas constitucionais, ‘qualquer ação’, seja ela de cognição, cautelar ou executiva, que tenha por objeto matérias relacionadas a penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização do trabalho. Logo, por ser a ação de execução fiscal uma espécie do gênero ‘ação’, parece-nos que não há como olvidar que a Justiça do Trabalho é agora competente para processá-la e julgá-la.”⁸⁷

Ando assim, a referida competência diz respeito a qualquer ação, seja a lide intentada pelo empregador objetivando invalidar sanção administrativa imposta pelas Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, como também as execuções dos títulos extrajudiciais oriundos dos autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho, proposta pela Fazenda Pública federal em face do infrator.

12 EXECUÇÕES DE OFÍCIO DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS

O novo art. 114, inciso VIII da Constituição Federal trazido pela Emenda Constitucional 45 de 2004 em nada acrescentou à competência material da Justiça do Trabalho, uma vez que a Emenda Constitucional 20 de 1998 já havia feito essa ampliação ao estender-lhe a competência para “executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art.

⁸⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 211.

⁸⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 214.

195, I, *a*, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir”. (Constituição Federal, art. 114, §3º - antes da Emenda Constitucional 45 de 2004).

Essa norma constitucional foi regulamentada pela Lei 10.035 de 25 de outubro de 2000. A lei reafirma a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as questões relativas às contribuições previdenciárias que incidirem sobre as sentenças e acordo homologados por esse ramo especializado do Poder Judiciário.

Posteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho alargou ainda mais a competência da Justiça do Trabalho para determinar o pagamento das contribuições previdenciárias quando o processo trabalhista acarretasse o reconhecimento de vínculo de emprego. “O acórdão da Suprema Corte Trabalhista fundou-se no art. 114, §3º da Constituição Federal (atualmente inciso VIII) e no Decreto n. 3.048/99 que regulamentou a lei previdenciária dispondo que ‘se da decisão resultar reconhecimento de vínculo empregatício, deverão ser exigidas contribuições, tanto do empregador como do reclamante para todo o período reconhecido, ainda que o pagamento das remunerações a ele correspondentes não tenha sido reclamado na ação’”.⁸⁸

Essa decisão do Tribunal Superior do Trabalho foi amplamente criticada pelo fato de que “o exame de uma ação meramente declaratória, isto é, que reconhece tão-somente a relação de emprego, não poderia levar o juiz a promover de ofício o desconto do crédito previdenciário”.⁸⁹ Essas críticas levaram o Tribunal Superior do Trabalho a reformular a redação do item I da Súmula 368, afirmando que a “competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto do acordo homologado, que integram o salário-de-contribuição”.

13 OUTRAS CONTROVÉRSIAS DECORRENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO

⁸⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo. Ed.LTr.2006, p.223.

⁸⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr., 2006, p. 223.

Sobre o inciso IX do art. 114 da Constituição Federal trazido pela Emenda Constitucional 45 de 2004, há dúvidas sobre a sua necessidade e sobre as efetivas alterações trazidas por ele. Renato Saraiva, por exemplo, diz que:

“Entendemos que o inciso IX do novo art. 114 da CF, estabelecendo a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, é totalmente desnecessário, uma vez que se trata de mera repetição do disposto no inciso I do mesmo art. 114, que já confere esta competência à Justiça Especializada laboral. Em síntese, pelo regime anterior competia à Justiça do Trabalho, mediante lei, conhecer outros litígios decorrentes da relação de trabalho, o que desapareceu com o novo texto constitucional, passando a Justiça do Trabalho a atuar em qualquer demanda envolvendo relação de trabalho”.⁹⁰

Amauri Mascaro Nascimento discorda e traz uma importância sistemática ao referido inciso:

“Os dois incisos do art. 114, com a nova redação, têm cada um a sua razão de ser, uma vez que não teria sentido concluir que ambos foram aprovados com a mesma finalidade, o que seria inútil, dispondo sobre realidades diferentes. Conclui-se, assim, que o primeiro (inciso I) é ampliativo da competência da Justiça do Trabalho e o segundo (inciso IX) dirige-se às controvérsias relacionadas, como ações de acidentes de trabalho, de previdência social ou outras, se a lei vier a assim dispor, o que dependeria de uma reforma da organização da Justiça do Trabalho”.⁹¹

14 COMPETÊNCIA PARA JULGAR DISSÍDIOS COLETIVOS

Dispõe Amauri Mascaro Nascimento que:

“Dissídios coletivos são processos judiciais destinados a solucionar os conflitos coletivos de trabalho. Neles, está em jogo o interesse abstrato de grupo ou categoria. Particularizam-se pelo seu objeto, que é a condição de trabalho genericamente considerada com caráter normativo, e pelas partes, que são pessoas indiscriminadas representadas em juízo pelos órgãos

⁹⁰ SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo. Ed. Método, p.37-38.

⁹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p.227.

sindicais, salvo exceções. Por meio dos dissídios coletivos são estabelecidas regras gerais denominadas sentenças normativas, constitutivas de novos direitos, não previstos ainda pelas demais normas jurídicas. Podem ainda determinar, de modo mais favorável ao trabalhador, condições de trabalho já reguladas de outro modo”.⁹²

Após a Emenda Constitucional 45 de 2004, que alterou o art. 114, §2º da Constituição Federal, tornou-se imprescindível para o cabimento do dissídio coletivo de natureza econômica que ambos os entes sindicais concordem com o ajuizamento do dissídio, sob pena de não cabimento da instância. Com essa alteração, entende-se que houve uma limitação do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Renato Saraiva diz que “o objetivo do legislador foi estimular ainda mais a negociação coletiva limitando-se, substancialmente a intervenção da justiça laboral nos conflitos coletivos de trabalho”.⁹³

Também foi acrescentado pela Emenda Constitucional 45 de 2004 o §3º ao art. 114 da Constituição Federal, estabelecendo que “em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

Sendo assim, entende-se que havendo a paralisação de atividades essenciais como os transportes coletivos, coleta seletiva de lixo, entre outros, poderá o Ministério Público do Trabalho suscitar o competente dissídio coletivo de greve, em função do interesse da coletividade.

⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed. Saraiva. 2009, p. 234.

⁹³ SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo. Ed. Método, p.449.

15 CONCLUSÃO

As Constituições brasileiras, desde 1946, passaram a regular a competência da Justiça do Trabalho, concentrando-a nas lides entre empregados e empregadores. Até 1988, porém, não eram reunidos no segmento judicial especializado as controvérsias conexas à relação de emprego, tais como, intersindicais, previdenciárias, vinculadas aos atos da fiscalização trabalhista, etc.

A Carta Constitucional de 1988, de certo modo, iniciou uma alteração a essa sistemática. Através de seu art. 114 fixou regra competencial bastante alargada, abrangendo qualquer lide que tivesse como sujeitos recíprocos, empregado e empregador, independentemente da natureza da lide.

A Emenda Constitucional 45, de dezembro de 2004, estendeu a competência da Justiça do Trabalho para lides conexas às relações de trabalho, ou seja, que não tenham como partes,

empregados e empregadores, mas qualquer trabalhador e o contratante de seus serviços. Muda-se, então, o enfoque anteriormente existente que apenas excepcionalmente permitia à lei ordinária trazer para a competência da Justiça do Trabalho algumas relações de trabalho que não entravam no conceito de relação de emprego, esta somente sendo configurada quando o trabalhador presta serviços com os elementos típicos contidos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Portanto, a regra atual a ser observada é justamente oposta: em princípio todas as matérias que envolvem relações de trabalho são objeto da competência material da Justiça do Trabalho. Apenas excepcionalmente, portanto, a própria Constituição poderia afastar alguma relação de trabalho dessa competência absoluta, como ocorrido na própria Reforma em relação aos servidores públicos estatutários de provimento efetivo ou em comissão da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, como no texto original que findou por não ser promulgado.

Sob essa nova perspectiva, poderão figurar em um dos pólos da relação jurídica processual na esfera da Justiça do Trabalho, trabalhadores autônomos em geral, como contadores, advogados, consultores, engenheiros, médicos, eletricitas, etc. Nestas situações, obviamente, o juiz não aplicará a legislação trabalhista, mas, sim, a legislação civil reguladora da relação jurídica material, segundo as particularidades de cada caso concreto.

Continuam na competência da Justiça do Trabalho, dirimir os conflitos que envolvam o exercício de greve, típicas de direito coletivo do trabalho, inclusive a declaração da abusividade ou não do direito de greve, as ações cautelares visando à manutenção da continuidade de serviços nas atividades essenciais e congêneres.

Após a Emenda Constitucional 45 de 2004, entram na esfera de competência da Justiça do Trabalho, as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores, podendo ser citados como exemplos as disputas sobre a base territorial e a legitimidade do sindicato para nela atuar, a cobrança de taxas ou contribuições confederativas de empresas que não as repassem para o sindicato representativo da categoria econômica, entre outros.

A Justiça do Trabalho, nos termos do inciso IV do art. 114 da Constituição Federal, como acontecia anteriormente, tem competência para processar e julgar os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição. Da mesma forma, passa a dirimir os conflitos de competência entre órgãos

com jurisdição trabalhista, ressalvados os conflitos entre o Superior Tribunal de Justiça e quaisquer tribunais, ente Tribunais Superiores, ou entre estes e qualquer outro tribunal.

Ainda, após a Emenda Constitucional 45 de 2004, encontram-se, sob a competência da Justiça do Trabalho, as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho, com exceção das ações por danos morais ou materiais conexas a acidentes de trabalho que continuam na esfera da Justiça Comum.

Mais uma inovação trazida pela Emenda Constitucional 45 de 2004, nos moldes do inciso VII do art. 114 da Constituição Federal, foi a inclusão na competência da Justiça do Trabalho das “ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho”. Nos termos do art. 114, inciso VIII, a Justiça do Trabalho tem competência para a execução de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, *a e II*, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

Enfatizadas as alterações trazidas pela Emenda Constitucional 45 de 2004, percebe-se uma considerável ampliação da competência material Justiça do Trabalho e sobre este novo enfoque, Amauri Mascaro Nascimento disciplina:

“Sob o aspecto funcional, não se desconhece que a Justiça do Trabalho, sobrecarregada que está, assumirá novos desafios para os quais terá que dar uma resposta satisfatória. Para o juiz do trabalho, as transformações são da maior importância na medida em que qualificam, bem como ao Judiciário Trabalhista, para decidir conflitos que, inicialmente, não estavam sob sua jurisdição, o que valoriza a instituição. E, para o juiz de direito, deixar de julgar essas questões será vantajoso, pois terá maior disponibilidade para outras demandas que não se referem a relações de trabalho”.⁹⁴

Diante do evidente aumento da carga processual, Amauri enfatiza que “as questões de impossibilidade material não podem ser obstáculos ao cumprimento da lei” e que esse “aumento da carga processual pode ser enfrentado com uma visão mais aberta para a importância das formas alternativas de solução dos conflitos trabalhistas”.⁹⁵

Conclui-se que com as modificações trazidas pela Emenda Constitucional 45 de 2004, o sistema de competências deixa de ser tão fragmentado e passa a atrair para a Justiça do Trabalho tipos de relações que os juízes do trabalho não estavam autorizados a julgar.

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 210.

⁹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva. 2009, p. 211.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Gustavo Tadeu. *Nova Competência da Justiça do Trabalho – perspectivas de um juiz especial para uma Justiça Especial*, in *Justiça do Trabalho: Competência Ampliada*, coordenadores Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo. **Revista LTr**, 2005, p.154.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. *Trabalho Escravo: Uma Chaga Humana*. **Revista LTr**, São Paulo, vol.70, nº 03, p.367, 2006.

CALVET, Otávio Amaral. *A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Relação de Trabalho X Relação de Consumo*. **Revista LTr** 69-01/56. São Paulo. Ed.LTr. 01/2005.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 11ª Edição. Rio de Janeiro. Ed. Lumen Júris, 2004.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *A Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho: mudança que contraria o perfil conservador da Reforma do Judiciário*. São Paulo. **Revista LTr**. 2005, p. 107.

DOS SANTOS, Érika Cristina Aranha. *A Fraude nas Cooperativas de Trabalho*. **Revista LTr** 69-10/1246. São Paulo. Ed.LTr. 10/2005

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Relações de Trabalho Passíveis de Apreciação pela Justiça do Trabalho*. **Revista LTr** 70-11/1287. São Paulo. Ed.LTr, 11/2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4ª Edição. São Paulo, Ed. LTr, 2006.

LISBOA, Daniel. *O Conceito de Usuário Final para a determinação da Competência da Justiça do Trabalho*. **Revista LTr** 70-05/601. São Paulo. Ed.LTr. 05/2006.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. *A Nova Competência da Justiça do Trabalho*. **Revista LTr** 69-02/195. São Paulo. Ed.LTr. 02/2005

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Em Defesa da Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho*. **Revista LTr** 70-01/13. São Paulo, Ed. LTr. 01/2006.

MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. *Competência Jurisdicional para resolver conflitos entre Servidores Estatutários e a Administração Pública*. **Revista LTr** 69-10/1230. São Paulo. Ed. LTr. 10/2005.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *A Reforma do Poder Judiciário e seus Desdobramentos na Justiça do Trabalho*. **Revista LTr** 69-01/34. São Paulo. Ed. LTr. 01/2005.

MELLO, Leonel Itaussu A.; COSTA, Luis César Amad. **História do Brasil**. 11ª Edição, São Paulo, Ed. Scipione, 2001.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. *Nova Competência da Justiça do Trabalho: Contra a Interpretação Reacionária da EC 45/2004*, in *Justiça do Trabalho: Competência Ampliada*, coordenadores Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo. **Revista LTr**, 2005, pp. 170-186.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. *Relação de Trabalho – Contramão dos Serviços de Consumo*. **Revista LTr** 70-05/591. São Paulo. Ed.LTr. 05/2006

MORAES, José Geraldo Vinci. **Caminho das Civilizações**. São Paulo, Ed. Atual, p.52-53, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 24ª Ed. São Paulo. Ed.Saraiva, 2009.

R.V. ADAMOVICH, Eduardo Henrique. *A Nova Competência da Justiça do Trabalho: ampliação do alcance dos juízos de equidade ou nova concepção bicéfala da justiça civil de raízes burguesas?* **Revista LTr**. 70-05/549. São Paulo. Ed. LTr. 05/2006.

SARAIVA, Renato. **Processo do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo. Ed. Método, 2006.

Referências na Internet

<http://pt.wikipedia.org>

<http://www.trt.gov.br>

<http://www.trt20.jus.br>

<http://www.trt1.jus.br>

<http://www.trt02.gov.br>

<http://www.tst.gov.br>

-